Ontario Status of Women Council

10th Annual Report

April 1, 1983 to March 31, 1984

85-4462/

Letter of Transmittal

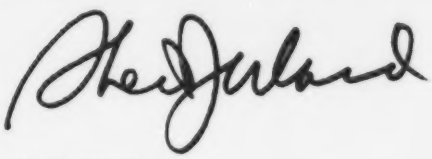
October 1984

The Honourable Robert Welch, Q.C.
Minister Responsible for Women's Issues,
Room 180, Main Legislative Building,
Queen's Park,
Toronto, Ontario.

Dear Mr. Welch:

On behalf of the Ontario Status of Women Council, I am pleased to present you with our tenth Annual Report in which the Council's activities for the period April 1, 1983 to March 31, 1984, are detailed.

Yours sincerely,



Sheila Ward
Vice-President.

Table of Contents

	Page
Mandate	3
Council members	4
Vice President's Personal Message	5
Activities	6
Follow-up on Family Violence	7
Review by the Standing Committee on Procedural Affairs	8
Brief on Pension Reform	9
Bill 141 — Amendments to the Employment Standards Act	11
Equal Value Forum	13
Brief on Pornography & Prostitution	17
Groups spoken to and conferences attended	20
Council guests	21

Mandate

To advise the Government of Ontario, through the Minister Responsible for Women's Issues, on matters pertaining to the status of women and without limiting the generality of the foregoing:

(a) to evaluate and monitor existing legislation, policies and programs related to the needs and status of women;

(b) to identify specific areas requiring the attention of government and to recommend legislation and program changes;

(c) to consult with groups, hold public meetings and issue position papers outlining alternative policies on specific issues with the purpose of stimulating public discussion;

(d) to respond to requests from the Minister Responsible for Women's Issues and Ministries for advice and consultation on matters relating to women.

Council members are appointed part-time through Order-in-Council for three year terms.

In the fiscal year 1983/84, Council's budget was $179,300.

Council Members

Sally Barnes
President
Kingston
(resigned Feb. 1984)

Sheila Ward
Vice-President
Toronto
(Dec. 1982 - Dec. 1985)

John Adams
Toronto
(resigned March 1984)

Gwen Bower-Binns
Ottawa
(July 1981 - June 1984)

Georgina Calder
Kenora
(re-apptd. June 1981 - June 1984)

Kathleen Howland
Dunrobin
(re-apptd. June 1983 - June 1986)

William Kelloway
Ottawa
(re-apptd. June 1982 - June 1985)

Glenna Carr
(ex-officio)
Executive Director
Ontario Women's Directorate

Annabelle Logan
London
(July 1981 - June 1984)

Sandra Manzig
Windsor
(June 1983 - June 1986)

Mary Lou Fox Radulovich
Manitoulin Island
(resigned December 1983)

Ceta Ramkhalawansingh
Toronto
(November 1983 - November 1986)

Eleanor Ryan
Ottawa
(re-apptd. June 1982 - June 1985)

Barbara Stone
St. Catharines
(July 1981 - June 1984)

Kathleen Toye
Burlington
(re-apptd. June 1983 - June 1986)

Vice President's Personal Message

This past year has challenged the Ontario Status of Women Council in many ways. We have presented major briefs to the government on pensions, and on prostitution and pornography, outlining the concerns many women in Ontario have on these topics and recommending action the Council believes government should take.

We have also, as individual members of Council, spoken to many Ontario organizations and met with many groups to discuss issues of particular importance to women. A list of these organizations and activities will be found elsewhere in this report.

A full complement of Council is 16 members but this year, for a variety of reasons, we have usually found ourselves with less than a full Council. The result has been an increased workload for other members, who have, I believe, risen to the challenge.

All Council members were particularly sorry when our president, Sally Barnes, resigned at the end of February to resume her own career. During Sally's 18 months on the Council much was accomplished. It was largely due to Sally's efforts that the government was persuaded to name a Minister responsible for women's issues and to establish the Ontario Women's Directorate to advise the Minister on policy. Sally also was instrumental in convincing the government to allocate more funds for assisting battered women and for an increase in funds available for women in the north. Sally brought to the Council an incisive understanding of how government functions and how it can be moved to action. Her considerable skills and abilities are sorely missed.

Other Council members whose terms expired or who resigned for personal reasons include John Adams, Gwen Bower-Binns, Georgina Calder, Mary Lou Fox Radulovich. All of these individuals served the Council with dedication and enthusiasm; we miss them and we thank them for the contribution they made during their time on Council.

Much remains to be done; in the coming months we will be working on economic issues relating to women, health issues, and family violence, among other concerns, and we look forward to working with other women's groups and with individual women throughout Ontario.

Activities

MEETINGS

Council members were very active during the past fiscal year. Thirteen Council meetings were held, one of which was a symposium on family violence at which experts in the field made presentations, while another was a two-day public forum on equal pay for work of equal value. At this forum, guest speakers represented women's groups, business, labour and government.

In March, 1984, Council held a two-day planning session in Ottawa at which it set its plans and priorities for the coming fiscal year.

ADVOCACY

Council acted as an advocate for the Frontenac Family Referral Services, an agency located in Kingston which offered mediation services to families whose marriages were breaking up. Helen Finley, a mediator from the agency appealed to Council for assistance when it appeared that the agency might have to close its doors due to a proposed cut in funds from the Ministry of the Attorney General.

Council, in its brief on Family Law Reform, had recommended the expansion of mediation services, and therefore agreed to intervene on behalf of the Frontenac Family Referral Services agency.

The Attorney General responded positively to Council's intervention, and recently announced that the funding for the group would continue.

COMMITTEE HEARINGS

Council appeared before a number of provincial and federal committees such as the provincial Procedural Affairs Committee which reviewed Council's work and the Resources Development Committee which was studying proposed amendments to the Employment Standards Act.

Council also made presentations to the federal Task Force on Pensions and the Special Committee on Pornography and Prostitution.

SPEAKING ENGAGEMENTS

During the year, the President and Council members spoke to a large number of groups in addition to attending many conferences and seminars on issues concerning the status of women.

JOINT COUNCILS

A meeting of the joint federal and provincial Councils on the Status of Women was held in Edmonton in October 1983 at which the Divorce Act, the Charter of Rights, and pornography were discussed.

COUNCIL MEMBERSHIP

Some changes occurred in Council's members. Sandra Manzig of Windsor and Ceta Ramkhalawansingh of Toronto were appointed for three year terms. Sally Barnes, Council President, resigned on February 29, 1984. John Adams and Mary Lou Fox Radulovich also resigned from Council during the year.

Follow-up on Family Violence

Council continued its work in the area of family violence. In April 1983, Council held a symposium to which a number of experts in the field of family violence were invited. The purpose of this symposium was to provide an update on the subject, so that Council could focus on areas that had not been addressed by either the Standing Committee on Family Violence or other groups.

The following persons made presentations and the essence of their speeches is recorded below.

Dorothy McPhedran, education officer from the Ministry of Education, briefed Council on how the Life Skills and Family Studies courses dealt with the problem of family violence and related issues.

Judge Lucien Beaulieu and Barbara Ferns, Assistant Crown Attorney, made a joint presentation. Judge Beaulieu reported that the provincial family court at 311 Jarvis Street in Toronto holds a domestic dispute day once a week which is in effect a court day for battered women. Barbara Ferns noted that domestic assault cases were seriously looked at and prosecuted on behalf of the Crown.

Dr. Pat Kincaid, author of "The Omitted Reality: Husband-Wife Violence in Ontario and Policy Implications for Education", spoke on the importance of Family Studies courses and the necessity for them to be made mandatory. She suggested the development of a kit for teachers and parents which would provide information that could be used with students.

John Lukash, an instructor with the Ontario Police College in Aylmer, spoke about the methods the College uses in training police officers to cope with domestic disputes.

Dr. Doris Guyatt and Fran Pendrith from the Ministry of Community and Social Services, briefed Council on what the Ministry was doing in regard to funding of transition houses. In particular, the Ministry was looking at the needs of women in the north.

Three members from the Domestic Response Team in Toronto made a presentation. These were Staff Sgt. Ron McKnight, Constable Alice Littleford, and social worker Daniel Bajorek. The team reported that it had developed an after-hours support program to aid police who may require trained assistance to handle domestic disputes and mental health disorders. The team had been very successful, the most significant fact being that less than 3% of the cases dealt with resulted in call-backs to the police.

Trudy Don, co-ordinator of the Ontario Association of Interval and Transition Houses, was enthusiastic about the progress made over the last ten years, but wanted some changes made in the funding of transition houses which was still inadequate.

Leni Untinen, Chairperson of the Faye Peterson Regional Transition House in Thunder Bay, spoke on the special plight of northern women.

Following this symposium, Council lobbied the government for changes in the funding provision for transition houses and for services for women in the north.

Review by the Standing Committee on Procedural Affairs

In September 1983, the Ontario Standing Committee on Procedural Affairs reviewed the operation of the Ontario Status of Women Council as part of its mandate to review government boards, agencies and commissions. The review process culminated in public hearings to which representatives from the Council were invited.

The question of whether or not there was any overlap between the work of the Directorate and the work of the Council was discussed, and the Committee concluded that the Council was still performing a valuable function and recommended that it continue operating with an increased budget.

The Committee noted that over the past ten years, the Council had operated on a relatively small budget. In fiscal year 1982-83 its budget was less than $200,000, with which Council, in fulfilment of its mandate, had to prepare briefs, conduct research, consult with women's groups and organize meetings and conferences. Therefore, the Committee felt that the Ontario Status of Women Council should receive additional funding, although they did not have a specific figure in mind. The Committee thus recommended that:

> The Ontario Status of Women Council receive additional funding in order that it may carry out its various tasks and responsibilities.

The Committee was also desirous of Council undertaking research on a more permanent basis by hiring qualified support staff, and recommended that:

> The Status of Women Council devote more of its resources to strengthening its research capacity.

The Committee felt that the Council should expend greater efforts in consulting with Ontario women by conducting more meetings and conferences and by entering into more frequent dialogue with respect to matters concerning Ontario women, and recommended that:

> The Ontario Status of Women Council assume a more assertive role in communicating and consulting with the women of Ontario.

The Committee gave consideration to the demands made on the time of the Council President, and recommended that:

> The position of President of the Ontario Status of Women Council be made a full-time position.

The Committee also supported the recommendation of the Ontario Status of Women Council in its Sunset Report of June 1982, and recommended that:

> The Minister responsible for the Council adopt the recommendation that "Women's organizations and other groups should be offered the opportunity to participate in the selection process for appointments to Council".

Note: Similar issues were also addressed by a management consultant group commissioned by the Minister Responsible for Women's Issues. Council has discussed these issues with the Minister.

Brief on Pension Reform

In October 1983, the Ontario Status of Women Council presented a brief to the Federal Parliamentary Task Force on Pension Reform. The Council believed that pension reform would be the legacy of the '80s, just as family law reform was the legacy of the '70s.

In making its recommendations, Council was aware that because of various factors — unequal opportunity, low wages, part-time jobs, inadequate education and re-training, women who stay home to care for their families — pensions for most women in and outside the workforce are inadequate under the current system.

The Council examined the effect of child-rearing and home-making on the ability to obtain retirement income through workforce participation, through government programs, and through marriage. The assumption of child-rearing and home-making responsibilities results in the inability of women to obtain pensions from employment pension plans, which in general, favour those with long, continuous service and are not open to part-time workers. Child-rearing and home-making, while penalizing women in the workforce, are not recognized by the Canada Pension Plan as pensionable work and are not compensated for, in pension terms, within the marriage. Similarly, women too often do not receive sufficient earnings over a sufficiently long time to obtain adequate CPP pension.

The Council therefore recommended re-designing the present system of retirement income arrangements to maximize the opportunity for women to obtain pensions in the workplace and at home, and to encourage flexibility to accommodate the various roles of women in society.

The Council made the following recommendations:

RELIEF OF POVERTY

An immediate increase in income supplements for the single elderly, to the low income cut-off level for single persons (Statistics Canada) or at least to a fair proportion of the prevailing income guarantee for an elderly couple. Income guarantees for the single elderly should not be less than two-thirds of those provided for couples.

INCREASED CPP BENEFITS

An increase in the CPP benefit formula so as to provide a pension of 50% of earnings up to the Average Industrial Wage, including the Old Age Security pension.

EMPLOYMENT PENSION PLANS

A. Improved portability on termination of employment:
   - vesting and locking-in after 5 years of service;
   - recognition of the employee's right to transfer the value of vested benefits to a Registered Pension Account or new employment pension plan (subject to adjustment where such benefits are not fully funded);
   - creation of a national central pension agency to maintain individual records of vested pension entitlements.

B. A minimum interest rate for refunds of employee contributions, that is, on termination before vesting, at not less than the annualized rate of the chartered banks for non-chequing accounts, compounded annually.

C. Extension of coverage to part-time employees who perform 600 hours of service or more in a year, under conditions consistent with those applicable to full-time workers.

D. A measure of inflation protection for employment pensions, particularly for the vested pensions of terminated employees.

E. Elimination of sex discrimination in pension benefits and all annuities.

F. More flexible RRSP provisions to permit tax-deductible contributions to make up for earlier years of low contributions or no contributions.

CHILD-REARING PENSION

Adoption of a child-rearing pension as part of the Canada Pension Plan, to provide pensions for the years spent caring for children under age 12.

cont'd ...

Brief on Pension Reform (cont'd.)

MARRIAGE AND PENSION SHARING

A. Automatic sharing of employment pensions and RRSPs as family assets on marriage breakdown.

B. Splitting of CPP/QPP pension credits as proposed in the Green Paper:

— on marriage breakdown, on the death of either spouse, on attainment of age 65 by the younger spouse, or when either spouse becomes disabled.

SURVIVOR BENEFITS

A. Provision for a joint and survivor pension as the normal form on pension, unless waived in writing by both spouses, with the surviving spouse's benefit set at not less than 60% of these retirement benefits.

B. Improved CPP/QPP survivor benefits as proposed in the Green Paper:

— for survivors over age 65, replace current benefits by a lifetime continuing pension equal to 60% of a deceased spouse's retirement pension after credit-splitting to result in an 80% pension;

— for spouse's under age 65, replace the current benefit structure with a continuing pension benefit and with a short-term bridging benefit;

— continue survivor benefits in the event of remarriage.

Bill 141 — Amendments to the Employment Standards Act

On December 5, 1983, the Honourable Russell Ramsay, Minister of Labour announced the following proposed changes to the Employment Standards Act:

1) Broadening of the basis for determining equality of work to allow a composite evaluation of the four existing criteria of skill, effort, responsibility and working conditions, while continuing the requirement that the jobs compared be substantially the same.

2) Prohibiting an employer from paying a replacement employee lower wages than her or his predecessor.

3) Prohibiting the restricting of jobs to employees of one sex who are then paid at a lesser rate of pay than when employees of both sexes were performing the job.

4) Revising the wording of the equal pay section in order to clarify that exceptions depend upon the existence of a practice that is uniformly applied to pay rates of males and females. Exceptions may be based on seniority, merit, or quantity or quality of production, or on any factor other than sex which is both reasonable and genuine. The onus is now more clearly on the employer to show that the factor is reasonable and not merely to avoid equal pay.

5) Improving maternity benefit provisions by increasing employment protection for pregnant employees and adoptive parents.

6) Broadening the protection from termination and lay-off by reason of pregnancy or related illness to cover <u>all</u> female employees, regardless of whether or not they have sufficient service credits to qualify for pregnancy leave.

7) Reducing the eligibility for pregnancy leave to 12 months prior to the expected date of delivery and giving added flexibility to the employee if she decides to shorten her pregnancy leave period.

8) Providing six weeks of leave for childbirth and post-natal recovery without any qualifying period, thus ensuring that any pregnant employee not entitled to pregnancy leave is not required to return to work before six weeks after her actual delivery date, and that this time away from work is deemed a leave of absence.

9) Recognizing the rights of one or other of adoptive parents to the same protection of employment status as is afforded natural mothers, by providing for a leave of absence of at least 17 weeks. Any employee with at least 12 months' service preceding the day of placement of the child, who applies within a time reasonable in the circumstances, will be entitled to this leave.

10) Providing that an employee returning to work after pregnancy/adoption leave shall receive at least the current wages for the job, not the wages she/he received when the leave began.

11) Allowing for the continued accrual of benefits and credits during the leave of absence for pregnancy or adoption.

12) Providing additional duty-free time for live-in domestic workers.

On December 15, 1983, Bill 141 was sent to the Standing Committee on Resources Development. The Committee determined that it would hold public hearings on the bill before bringing it back into the House.

cont'd ...

Bill 141 (cont'd)

In January, 1984, the Ontario Status of Women Council appeared before the Ontario Resources Development Committee studying the proposed amendments.

In its statement, Council acknowledged that the proposed amendments did not go as far as many women's groups would prefer. However, Council viewed the proposed changes as important and long overdue and urged the members of the Committee to support the proposals, and the Government to bring back the amendments to the House at the earliest possible moment.

Council also stated that it was impatient that greater progress had not been made in narrowing the gap between the wages of men and women. It noted that it was on record as supporting legislated equal value, but recognized that the composite test was but one method of tackling the wage gap problem.

The Council recommended that the Ontario Government play a leading role in attacking the wage gap by beefing up its own affirmative action and equal opportunity programs within the Ontario public service. Council also recommended that the Ontario Government introduce a pilot project in the public service, thereby exposing the complexities, costs and benefits of the equal value approach, thus encouraging a process for logical discussion. Council suggested that an immediate consideration of equal value cases within the public service would serve as a signal that the Government considered the wage gap unacceptable and was willing to try any and all possible methods of tackling the problem. Council noted that if the Government was truly serious about the composite test, it could utilize this method to bridge the gap that now existed in some public service job categories.

Equal Value Forum

In February 1984, the Ontario Status of Women Council hosted a two-day public forum on the issue of equal pay for work of equal value.

Dr. Ratna Ray, Director of the Women's Bureau, Labour Canada, acted as moderator for the opening session. Guest speakers had been invited to represent the views of women's organizations, large and small businesses, unions and provincial and federal governments. The forum was well attended by interested members of the public who participated in a question-and-answer session with the panelists.

A brief synopsis of the views expressed by the guest speakers is given below.

John Whitehouse, Director of the Canadian Branch of the International Labour Organisation gave an historical perspective on the development of the concept of equal pay for work of equal value within the ILO and its embodiment in international law. Mr. Whitehouse had been head of the ILO's Workers' Education Branch at its headquarters in Geneva, Switzerland, for six years, where he had been responsible for the development and administration of a world wide program designed to assist workers' organizations and the 150 member states in the development and strengthening of workers' education projects, programs and structures. Mr. Whitehouse noted that the principle of equal pay for work of equal value has been a basic objective of the ILO since its founding in 1919. He stated that in November 1972, Canada had formally ratified Convention 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value. Mr. Whitehouse pointed out that at the end of 1983, Convention 100 had been ratified by 105 countries, making it the most widely accepted instrument of the International Labour Organisation.

Robert Sloan, representing the Canadian Manufacturers' Association, stated that his association was not in favour of the equal value concept. He cautioned that the CMA was not against women aspiring to participate in the working world on an equal basis, but that the CMA had reservations about equal value.

Mr. Sloan said that the CMA supported the concept of equal pay as defined by the Ontario Employment Standards Act, but was wary of the proposed amendments to the Act which would introduce a composite test. He stated that the whole notion of equal pay for work of equal value was a false ideal, and although it had been legislated both federally and in Quebec, it was largely meaningless. He outlined some of the problems of job evaluations, stating that most evaluation systems were subjective. In addition, the cost factor for implementing equal value would be in the millions of dollars, which was a cost that society could not afford in the present economic climate.

Rita Cadieux, Deputy Commissioner of the Canadian Human Rights Commission, said that the Commission was responsible for the implementation of equal value within the federal jurisdiction. Equal value has been law under the federal jurisdiction for almost six years, and although only a few employers had revised their pay systems, and a few unions were pursuing equal value in their associations, some changes had occurred. She cited examples of settlements that had redressed the imbalance in some areas. Madame Cadieux predicted an increase in complaints due to the fact that more women were becoming aware of the equal value provision in the Canadian Human Rights Act. She stated that equal value legislation was essential, otherwise the present discrimination between men's and women's wages will barely decrease by the year 2000.

Geoffrey Hale, Vice President of Policy and Government Relations of the Canadian Organization of Small Business, said that his organization considered the equal value concept to be an unworkable and expensive one. He stated that the wage gap reflected a number of social factors with only a small portion being attributable to discrimination. Mr. Hale noted that job evaluation systems are subjective and therefore could not be applied in an unbiased manner.

Mary Cornish of the Equal Pay Coalition said that her group had been attempting to get legislated equal value for close to ten years. She said that the market system inherently discriminated against women and it would be unfair to preserve it. Ms. Cornish stated that if women in job ghettos were paid salaries of equal value to men in similar job ghettos, there would be movement between these ghettos. She was convinced that equal value legislation and affirmative action have to work together in order to have impact. Ms. Cornish stated it was a myth that business did not want government interference, since businesses did not seem to object to government programs which paid them incentives or helped them in their trade endeavours.

cont'd ...

Equal Value Forum (cont'd)

The only type of government intervention that business appeared to object to was anything that interfered with their profit picture. She admitted that problems exist with the equal value legislation that is currently in place in the federal and Quebec jurisdictions, primarily because they are complaint-based mechanisms. However, equal value legislation is still beneficial because it has a positive effect on the collective bargaining process.
Ms. Cornish stated that she recognized that there is a large cost involved in the implementation of equal value legislation, but that this cost is presently being borne by underpaid women workers. She said that an argument could be made that paying women higher, more appropriate wages, would benefit the economy, in that women are the primary consumers of goods, and would be able to put the money back into the economy through the goods they purchased. The Coalition is not in favour of the composite test being proposed by the Ontario Government, because it only allowed the comparison of similar jobs and is not the implementation of the equal value concept.

Ted Ulch, head of the equal pay section of the Canadian Human Rights Commission, reported on the workings of the federal legislation. Equal value legislation has been in effect in the federal government since 1978. Section 11 of the Act specifies how value is to be determined, defines wages, and prohibits certain practices designed to avoid application of the Act. The guidelines expand on the definition of value, and list a number of factors considered reasonable for justifying differences in wages. Among these are differences in salary due to seniority, red-circling, and performance pay plans. Mr. Ulch said that only equal value legislation has the potential to eliminate disparities between the so-called pink collar ghettos in which women work and the male-dominated occupations. He stated that equal value legislation could not address the problem of job disparity, and for that reason could not completely eliminate the wage gap.

Equal opportunity and/or affirmative action programs are required as well. Mr. Ulch addressed some of the criticism levied at job evaluation plans. He said that the Commission was opposed to universal plans, but since in any circumstances where human judgement is required, subjectivity can occur — the best one could do is to ensure the plan is as free of bias and as objective as possible. He said that dissimilar jobs have been compared without great difficulty by people in the compensation field for a long time. The General Services group of the federal public service has an evaluation plan measuring the composite of skill, effort, responsibility and working conditions of such diverse occupations as laundry workers, messengers, park wardens and mess stewards. He made reference to a comparable worth study carried out by Hay Associates in the City of San Jose, where a job evaluation plan covered all civic employees, meter readers, secretaries, chemists, grounds-keepers, etc. On the subject of cost, Mr. Ulch said the cost was now being borne by female employees. The Commission adopts a reasonable and flexible approach to equal pay settlements, sensitive to the fact that punitive settlements could cripple a small business. Phased-in wage increases are accepted where financial hardship is demonstrated. Mr. Ulch stated that the Commission's view of the long-term is that equality will be achieved not only through the resolution of complaints, but also through the effect the settlement of these complaints has on the marketplace. However, for that effect to occur on a national basis for such groups as nurses, secretaries, data processors — most of whom are employed by organizations under provincial jurisdiction — there must be equal value legislation in all jurisdictions.

Albert Ledoyen, a researcher from the Quebec Human Rights Commission said that the Commission had been involved in 37 investigations regarding equal pay for equivalent work since June 1976, when the Quebec Charter had come into force. Out of these, 20 had progressed to the mediation stage. Most of the complaints were from the private sector and related to low-technology fields such as food and beverage, paper and tobacco industries. About 1,000 women were directly involved in the settlements, but more than 3,500 women benefitted from them and virtually all were unskilled workers. The Quebec Commission's policy, after establishing that discrimination exists, is to use a company's existing evaluation system, checking it for bias. When there is no evaluation system in place, the Commission uses a standardized task scoring evaluation system based on four principal factors which are applied to each position regardless of who occupies it. Although the Commission had found a number of problems in implementing the legislation — limited range of intervention, internal social pressures in a company resulting in lack of support for women moving into non-traditional jobs, employers' reluctance to hire women, a number of cases actually involving equal or substantially equal work rather than equivalent work, and the inability of workers to perceive a discriminatory wage gap and make a complaint — the Commission is hopeful that a mandatory affirmative action program, recently introduced into the Quebec Charter, would address these problems.

cont'd ...

Equal Value Forum (cont'd)

John Scott, Director of Employment Standards Branch, Ontario Ministry of Labour, and Doug Kelly, head of the Equal Pay Section of that Branch, made a joint presentation. Mr. Scott reported on the Ontario law as it exists. He said that Ontario had been the first province in Canada to address the issue of equal pay. He noted that the Minister of Labour had recently introduced amendments to the Employment Standards Act which would have the effect of broadening the legislation and expanding the criteria so that it would be possible to do a composite comparison of jobs. Mr. Scott said that the bill had been described as a useful evolutionary step forward and the government viewed it as a realistic enforceable piece of legislation that would provide a greater benefit to Ontario's working women than had hitherto been the case. He said that the composite approach would allow the Ministry to assess the degree of the problem and enable the identification of administrative problems. It would also allow an analysis of the impact on employers and the seriousness of the impact, although, the seriousness of the impact would not be a licence to continue discriminatory pay practices.

Doug Kelly provided some statistics on the work of the Equal Pay Section. In 1980, a special team had been set up to provide additional enforcement in the equal pay area. Since that time, 652 investigations were completed, out of which 421 were as a result of complaints while 231 were Ministry-initiated. Mr. Kelly stressed that a full investigation of the establishment was conducted in each of the 421 complaints. He said that since equal pay has been part of the Employment Standards Act, nearly 9,000 employees have benefitted. At least 50% of the activities were in non-unionized settings. Mr. Kelly stated that the Province of Ontario is very active in fighting pay discrimination, and will be stronger when the proposed changes to the legislation come through.

Elizabeth McIntyre, a labour lawyer and representative from the Ontario Committee on the Status of Women, spoke on the use of affirmative action programs to reduce the wage gap. She said that in spite of having legislation that ensures equal treatment in employment, equal opportunity has not been realized. Affirmative action programs require the taking of positive steps to overcome the effect of past discrimination and systemic discrimination. They are organized plans designed to give women the same opportunities in the workplace as men, and ensure the equality of opportunity which would hopefully lead to the equality of results. Ms. McIntyre cited some advantages to affirmative action programs — they are not restricted to redressing past wrongs, but are future oriented; they attack the problem at a system level rather than at an individual level; they are better received by employers than are litigation of individual complaints; they work, as witnessed in the United States. Ms. McIntyre said that both Ontario and the federal government have their own affirmative action programs for their employees which have had limited success. In Ontario, in 1977, 3.9% of the highest level in the civil service were women. In 1982, 6.9% of this group were women. Ms. McIntyre pointed out that at this rate it would be 83 years before the percentage of women in senior positions reflected the proportion of women in the civil service as a whole. She acknowledged that some arguments had been raised that affirmative action programs are reverse discrimination. However, most of the human rights legislation in Canada and the Canadian Charter now protect affirmative action programs or any programs that benefit the disadvantaged. Ms. McIntyre stressed that affirmative action programs combined with effective equal value laws would have an impact on reducing the wage gap.

Judith Ramirez, co-ordinator of Intercede, an organization that works on behalf of domestic workers, made a presentation on the plight of domestic workers. She stated that the unprotected state of domestic workers reflects and reinforces the view that society has about the value, or lack of value, of housework. She said the fact that the value of female labour in the home, in our society, is set at zero, handicaps the valuing of all paid female labour. Thus, it is no accident that the lowest paid labour is that of domestic workers who do housework for pay for other people. Ms. Ramirez said that only since 1981, have domestic workers been entitled to a minimum wage, seven statutory holidays per year, two weeks annual paid vacation, and 36 consecutive hours off per week. However, the minimum wage of domestic workers is lower than the standard minimum wage. In addition, domestic workers are not covered by overtime provisions in the Employment Standards Act, which means they can be either working or on call for 132 hours a week. Domestic workers are also explicitly prohibited from organizing into a union. Ms. Ramirez spoke positively about some of the recent changes to the immigration policies, but said that provincial laws make it difficult for a domestic worker to earn a self-sufficient wage, one of the criteria for obtaining landed immigrant status. Intercede has called on the provincial government to make two immediate changes. First, to bring the domestic worker up to the standard minimum wage, and

cont'd ...

Equal Value Forum (cont'd)

second, to regulate the hours of work and the overtime. She concluded by saying that the low pay, and the legal sanctioning of this low pay for domestic workers, is detrimental to all women, depressing the wages of all women and dragging down the value of female labour.

Edith Johnston of the Ontario Federation of Labour, spoke on the effect of collective bargaining on the wage gap. She said that one reason why women earn less than men is that they remain concentrated in pink collar job ghettos, such as clerical and secretarial work, health care, retail sales, domestic work and other service occupations. A second reason is that women's jobs have been undervalued in comparison with men's jobs. She said that unions have been trying to close the wage gap through collective bargaining, by having contract clauses written in the agreements to recognize the special needs of women, and no discrimination clauses allowing a union to grieve such things as unequal pay, sexual harassment, etc. Parental leave and maternity and adoption leave clauses were also part of contract negotiations. Ms. Johnston said that the OFL had made history recently by amending its constitution and bylaws to ensure the election of five female vice-presidents. However, she stressed that unions could not win the battle alone. Both unions and management must be totally committed to equality in the workplace. Union action is only one of the first steps in the struggle to win full equality, and equal value legislation is a necessity. Ms. Johnston said that equal value legislation would eliminate the gap between full and part-time workers that continues to exist in some agreements, and would put an end to the practice of using part-time workers as a source of cheap labour which in some cases results in the loss of full-time jobs.

The Ontario Status of Women Council is planning a follow-up to this conference, and is in the process of preparing conference proceedings.

Brief on Pornography & Prostitution

In March 1984, the Ontario Status of Women Council prepared a brief on the issue of pornography and prostitution. This brief was submitted to the Hon. Robert Welch as well as presented to the Special Committee on Pornography and Prostitution (Fraser Committee) appointed by the federal government.

In the brief, Council recommended that the Criminal Code provide a clearer and more effective definition and interpretation of obscenity and that the Ontario government in co-operation with the federal and municipal governments step up enforcement procedures as one of the means of eliminating pornography.

Council agreed with prior screening of films and videotapes for pornographic content and urged the Ontario government to establish clear and explicit guidelines for the Ontario Censor Board as to the type of pornographic material that is unacceptable.

The Council recommended changes to the Broadcast Act to prohibit abusive comment or abusive pictorial representation of either sex, and the inclusion of pay television stations within the Canadian Radio-Television & Telecommunication Commission sex-stereotyping guidelines.

With regard to prostitution, the Council recommended revisions to the Criminal Code which would have the effect of decriminalization for prostitutes and criminalization for customers, procurers and profiteers. Council saw the advantage of this approach was that the focus of prostitution would be aimed at customers, pimps and procurers rather than at the prostitutes whom the Council viewed as the victims who have the least control over the situation.

The Council also urged the Ontario government to institute social and economic reforms to assist the prostitutes to extricate themselves from this oppressive situation.

RECOMMENDATIONS ON PORNOGRAPHY

CRIMINAL CODE — OBSCENITY LEGISLATION

1) The word "publication" in Section 159(8) should be changed to "any matter or thing".

2) The guidelines and standards for interpretation of the obscenity legislation should be uniform across Canada.

3) Either the current use of concept of community standards of tolerance ought to be abandoned or a representative survey of Canadian views ought to be conducted and made available to the judiciary. Use of such survey results in court decisions would require a change in law that would clearly state such evidence is admissible. In addition, for cases where the prosecution is taken under Section 159, the Criminal Code should be amended to permit the Attorney General to override an accused's option for mode of trial and request a trial by jury. (Standing Committee on Justice and Legal Affairs, 1978)

4) The word "dominant" should be eliminated from Section 159(8).

5) Section 159(8) should be changed to allow for the undue exploitation of any one or more of crime, horror, cruelty, violence or sex or the undue degradation of one or more persons to be considered obscene.

6) When sex and any one or more of violence, horror, or cruelty, are shown in combination in any matter or thing, there should be less stringent criteria used in order to establish undue exploitation. In addition, written or pictorial content that represents a victim as enjoying or desiring pain for sexual pleasure ought to indicate undue exploitation. Research clearly shows that the combination of sex with any of the above subjects and the indication of enjoyment of abuse by the victim has the worst effect in terms of promoting violence against women.

7) For the purposes of subsection (8), any matter or thing that is otherwise obscene should be deemed to be obscene whether or not any acts or circumstances which are depicted or described in the matter or thing have been simulated.

8) Section 159(9) should be amended to include sexually explicit material involving children within the definition of obscenity. Where one or more persons depicted in sexual poses or scenes is a child (under 18 years of age) or is an adult portraying a child, it should be deemed obscene.

9) The sale or provision of obscene matter to children (persons under the age of 18) should be a separate charge under the Criminal Code and be subject to stiffer penalties.

10) As was similarly stated in the Standing Committee on Justice and Legal Affairs (1978), provincial, regional, municipal and local authorities should adopt the necessary zoning and child protection legislation, regulations and by-laws to ensure that pornography is advertised, displayed and sold discreetly to adults and under no circumstances to children or young people (under the age of 18).

cont'd ...

Pornography & Prostitution (cont'd)

11) Section 165 of the Criminal Code should be amended so that stiffer penalties could be imposed on individuals convicted under Section 159.

CRIMINAL CODE — HATE PROPAGANDA LEGISLATION

1) The Criminal Code should be amended to include gender as an "identifiable group" in Section 281.1(4).

2) The word "willfully" should be removed from Section 281.2(2).

3) The approval of the Attorney General of the province should not be required to prosecute under Sections 281.1 and 281.2.

CUSTOMS TARIFF ACT AND PROCEDURES

1) Police forces at all levels, in both Canada and the United States, must engage in a vigorous, and ongoing campaign to detect, apprehend, and prosecute those who are involved in the production, manufacture, distribution, importation and sale of pornographic material. The purpose of this campaign should be to dismantle these criminal networks which are involved in a number of related fields of illegal activity.

2) In collaboration with a concerted police effort, Canadian Customs must be much more vigilant in detecting and prohibiting the entry into Canada of pornographic material.

3) The Customs and Excise Branch of Revenue Canada should hire and train the necessary personnel and acquire the necessary equipment to vigorously enforce anti-pornography legislation across Canada in an effective, co-ordinated manner.

4) Importers found to be attempting to take pornographic materials across the border should be charged and subject to heavy fines as well as having the goods seized and destroyed.

5) Standards at all Canadian borders should be made as uniform as possible. Clear guidelines on obscenity should be established federally and no province should be allowed to set standards that differ from the federal standards. The guidelines should be based on the definition of obscenity as stated in a revised Criminal Code.

6) Section 9(2)(vii) of the Customs guidelines should be amended to allow "identifiable group" to include gender.

7) The loophole in the legislation which allows the original films but not the copies to be banned, should be closed.

OTHER LEGISLATION

1) BROADCASTING REGULATIONS

The Television Broadcasting Regulations of the federal Broadcasting Act should be amended to include the words 'or of either sex' to Section 6.1(b) " ... No station or network operator or pay television licensee shall broadcast ... any abusive comment or abusive pictorial representation of any race, religion, creed, or of either sex."

2) SEX-ROLE STEREOTYPING GUIDELINES

The Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission should take measures to ensure broadcasters adhere to its guidelines set out by the Task Force on Sex-Role Stereotyping. It should be made clear that adherence to the sex-role stereotyping guidelines would disallow presentations of pornographic material. Identical guidelines should immediately be established in the pay television industry. Licences for pay television should be contingent upon adherence to these guidelines. The Canadian Film Development Corporation, the Department of Communications, the Canada Council and all other government-funded communication and cultural agencies should also adhere to sex-role stereotyping guidelines.

3) MUNICIPAL BY-LAWS

The Municipal Act should be amended to make it easier for municipalities to effectively regulate with respect to pornography. Muncipalities are limited in the methods available to them under the Municipal Act to regulate the sale of pornographic materials. The most any municipality can do is attempt, with the limited powers available to it, to keep pornography out of reach and sight of young children. The authority given to the municipalities allows them to designate stores selling pornography as adult entertainment parlours and to regulate how these stores display "goods or services that appeal to erotic or sexual appetites or inclinations." As the language in this Act indicates, we are once again faced with legislation that focuses on the sexual aspect of the material and does not deal with the true nature of pornography.

cont'd ...

Pornography & Prostitution (cont'd)

RECOMMENDATIONS ON PROSTITUTION

CRIMINAL CODE

1) The soliciting provision in Section 195.1 should be abolished.

2) Section 195.1 should be replaced with "every person who purchases or offers to purchase a sexual service or sexual services is guilty of:
   a) an indictable offence and is liable to imprisonment for two years if the offence is committed in relation to a person under the age of 18 years, or
   b) an offence punishable on summary conviction if the offence is committed in relation to a person 18 years of age or more";

3) The offence of procuring in Section 195 should be amended to provide protection for all persons procured;

4) The provisions relating to procurers and pimps should be strengthened and vigorously enforced;

5) The bawdy-house provisions should be changed in order to penalize profiteers;

6) The Criminal Code should be widened to include all those who profit from prostitution.

SOCIAL REFORM

1) Social policies to deal with job counselling, relocation, retraining and emotional counselling of prostitutes should be developed;

2) Special programs should be developed to deal with the needs of adolescent prostitutes.

ECONOMIC REFORM

The following measures should be implemented:

1) legislated affirmative action programs;

2) contract compliance;

3) better enforcement of the employment standards legislation;

4) improved childcare facilities;

5) re-training programs for women to assist them to enter the higher paying non-traditional jobs;

6) extension of benefits to part-time workers on a pro-rated basis with full-time workers;

7) changes to social benefits legislation in order to allow women to adequately support their families.

Groups spoken to and conferences attended

- Peter Secor Parent Association
- Westin Breakfast Group
- Toronto Regional Group of IPAC
- Ban Righ Foundation, Queen's University
- Mississauga Board of Trade
- Ontario Tire Dealers' Association
- Haldimand Federation of Agriculture
- Ontario Advisory Council on Senior Citizens
- Humber College
- COSTI
- Council of Business & Professional Women's Clubs of Metropolitan Toronto
- Conference on Pensions in Oakville
- University Women's Club of Oakville
- Kingston Women's Network
- Business & Professional Women's Club of Cobourg
- Premier's Policy Conference
- Ontario Progressive Conservative Policy Conference
- Japanese Businesswomen
- Latvian Canadian Cultural Centre
- General Federation of Women's Clubs (American Women)
- Conference on Visible Minority Women
- Zonta Club of Toronto
- Hadassah-WIZO Convention
- Canadian Club of Pembroke and District
- Federal Progressive Conservative Women's Caucus of Peel-Halton
- Scarborough North Progressive Conservative Association
- Canadian Life and Health Insurance Association
- Appleby College
- Stratford University Women's Club
- Ontario Progressive Conservative Association of Women
- Women in Theatre
- Canadian Club of North Bay
- Federation of Women Teachers of North Bay
- Hotel Dieu of Kingston, secretarial/clerical cell
- International Toastmisress Club
- The Seekers
- Eastern Ontario Women's Association
- Canadian Club of Hamilton
- Canadian Club of Burlington
- Young President's Association
- Frontenac Ontario Secondary School Teachers' Federation, Status of Women Committee
- Moore Township Progressive Conservative Women's Association
- Ontario Liberal Women's Caucus — Perspectives on Women

Council Guests

DATE	NAME	AGENCY	TOPIC
April 29 1983	Daniel Bajorek	Toronto Domestic Response Team	Family Violence
	Judge Lucien Beaulieu Senior Family Court Judge	Family Court, Jarvis Street, Toronto	Family Violence
	Trudy Don Co-ordinator	Ontario Association of Interval & Transition Houses	Family Violence
	Barbara Ferns Assistant Crown Attorney	Ministry of the Attorney General	Family Violence
	Dr. Doris Guyatt Senior Policy Advisor	Ministry of Community & Social Services	Family Violence
	Dr. Pat Kincaid	Author of *The Omitted Reality: Husband-Wife Violence in Ontario*	Family Violence
	Constable Alice Littleford	Toronto Domestic Response Team	Family Violence
	John Lukash Instructor	Ontario Police College Aylmer	Family Violence
	Staff Sgt. Ron McKnight	Toronto Domestic Response Team	Family Violence
	Dorothy McPhedran Education Officer	Ministry of Education	Family Violence
	Fran Pendrith	Ministry of Community & Social Services	Family Violence
	Leni Untinen Co-ordinator	Faye Peterson Transition House, Thunder Bay	Family Violence
August 5 1983	Hon. Robert Welch	Minister Responsible for Women's Issues	
February 3 & 4, 1984	Rita Cadieux Deputy Chief Commissioner	Canadian Human Rights Commission	Equal Value
	Mary Cornish	Equal Pay Coalition	Equal Value
	Geoffrey Hale Director of Government Relations	Canadian Organization of Small Business Inc.	Equal Value
	Edith Johnston	United Auto Workers	Equal Value

cont'd ...

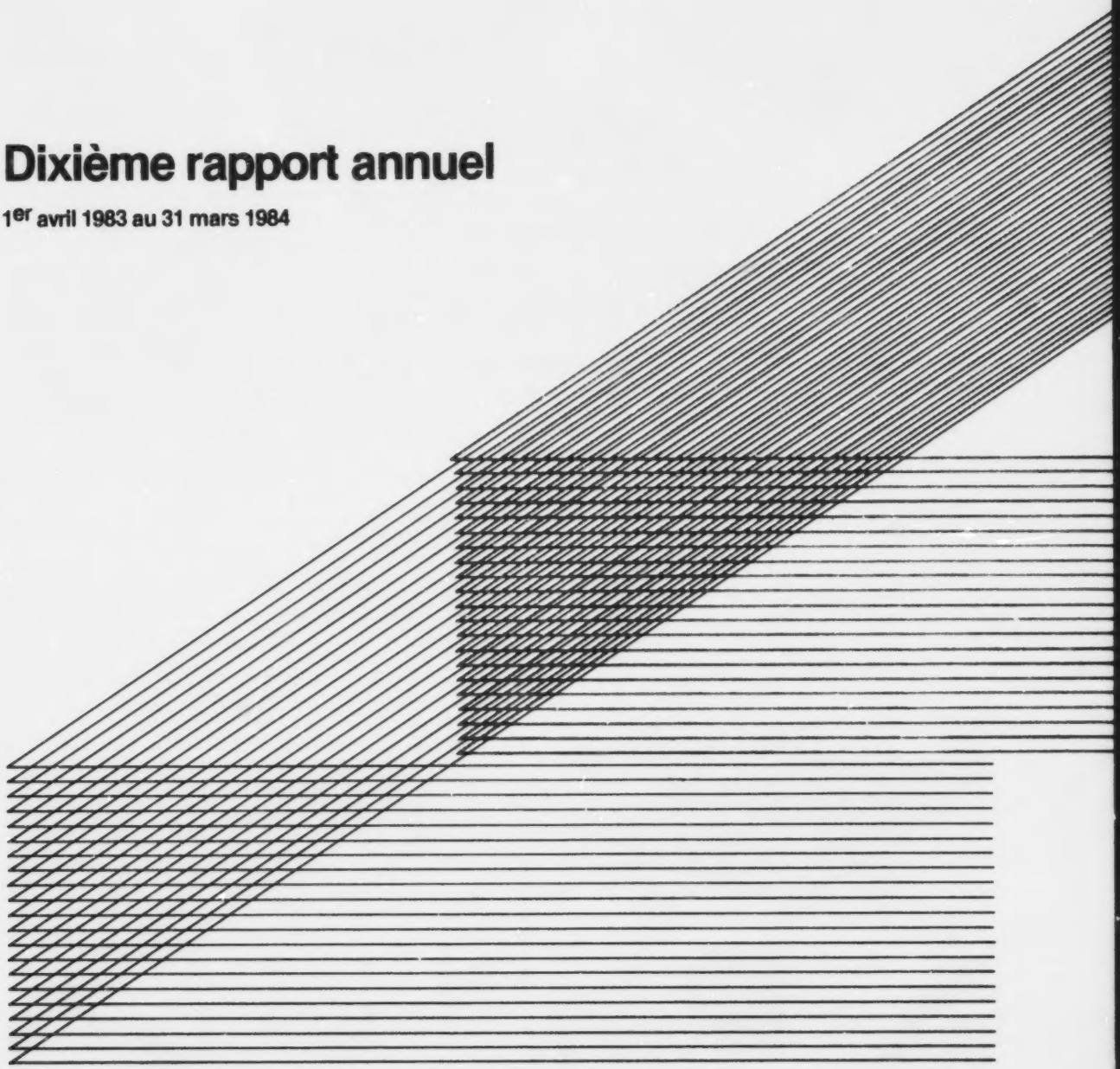
Council Guests (cont'd)

DATE	NAME	AGENCY	TOPIC
Feb 3 & 4, 1984	Doug Kelly	Ministry of Labour Equal Pay Section	Equal Value
	Alberte Ledoyen Researcher	Quebec Human Rights Commission	Equal Value
	Elizabeth McIntyre	Ontario Committee on the Status of Women	Equal Value
	Judith Ramirez Co-ordinator	Intercede	Equal Value
	Dr. Ratna Ray Director	Women's Bureau Labour Canada	Equal Value
	John Scott Director	Employment Standards Branch Ministry of Labour	Equal Value
	Robert Sloan	Canadian Manufacturers' Association	Equal Value
	Ted Ulch	Canadian Human Rights Commission Equal Pay Section	Equal Value
	John Whitehouse	International Labour Organisation	Equal Value
Feb. 29 1984	Hon. Robert Welch	Minister Responsible for Women's Issues	
March 31 1984	Helen Finley	Frontenac Family Referral Service	Mediation Services

Conseil ontarien du statut de la femme

Dixième rapport annuel

1er avril 1983 au 31 mars 1984



Lettre de présentation

Octobre 1984

L'honorable Robert Welch, c.r.
Ministre responsable de la condition féminine
Bureau 180, Hôtel du gouvernement
Queen's Park
Toronto (Ontario)

Monsieur le ministre,

Au nom du Conseil ontarien du statut de la femme, j'ai l'honneur de vous remettre notre 10e rapport annuel, qui présente en détail les activités du Conseil du 1er avril 1983 au 31 mars 1984.

Je vous prie de croire, Monsieur le ministre, à l'assurance de ma profonde considération.

La vice-présidente,

Sheila Ward

Table des matières

Page

Mandat du Conseil 3
Membres du Conseil 4
Message personnel de la vice-présidente 5
Activités du Conseil 6
Suivi sur la violence au foyer 7
Examen du comité permanent des questions de procédure 8
Mémoire sur la réforme des pensions 9
Projet de loi 141 — Amendements à la Loi sur les normes d'emploi 11
Débat sur la parité salariale 13
Mémoire sur la pornographie et la prostitution 17
Rencontres avec différents groupes et participation aux conférences 20
Invité(e)s du Conseil 21

Mandat du Conseil

Conseiller le gouvernement de l'Ontario, par l'entremise du ministre responsable de la condition féminine, sur toute question relative au statut de la femme, notamment:

a) évaluer les lois, politiques et programmes existants touchant les besoins et la situation des femmes;

b) déterminer les domaines particuliers qui nécessitent l'attention du gouvernement et recommander des modifications aux lois et programmes existants;

c) organiser des consultations, tenir des réunions et publier des énoncés de principe sur des questions précises, offrant différentes solutions en vue de favoriser la discussion publique;

d) répondre aux demandes d'information du ministre responsable de la condition féminine, et des divers ministères sur toute question touchant les femmes.

Les membres du Conseil, qui exercent leurs fonctions à temps partiel, sont nommés par décret du Conseil pour une durée de trois ans.

Pour l'année financière 1983-1984, le budget du Conseil était de 179 300 $.

Membres du Conseil

Sally Barnes
présidente
Kingston
(a remis sa démission
en fév. 1984)

Sheila Ward
vice-présidente
Toronto
(mandat de décembre 1982
à décembre 1985)

John Adams
Toronto
(a remis sa démission
en mars 1984)

Gwen Bower-Binns
Ottawa
(mandat de juillet 1981
à juin 1984)

Georgina Calder
Kenora
(mandat reconduit de juin
1981 à juin 1984)

Kathleen Howland
Dunrobin
(mandat reconduit de juin
1983 à juin 1986)

William Kelloway
Ottawa
(mandat reconduit de juin
1982 à juin 1985)

Annabelle Logan
London
(mandat de juillet 1981
à juin 1984)

Sandra Manzig
Windsor
(mandat de juin 1983
à juin 1986)

Mary Lou Fox Radulovich
Île Manitoulin
(a remis sa démission
en décembre 1983)

Ceta Ramkhalawansingh
Toronto
(mandat de novembre 1983
à novembre 1986)

Eleanor Ryan
Ottawa
(mandat reconduit de juin
1982 à juin 1985)

Barbara Stone
St. Catharines
(mandat de juillet 1981
à juin 1984)

Kathleen Toye
Burlington
(mandat reconduit de juin
1983 à juin 1986)

Glenna Carr
(nommée d'office)
directrice générale
Direction générale de la condition
féminine

Message personnel de la vice-présidente

L'année qui vient de s'écouler a posé de nombreux défis au Conseil ontarien du statut de la femme. Nous avons présenté d'importants mémoires au gouvernement sur des sujets tels que les pensions, la prostitution et la pornographie, pour exposer les préoccupations des femmes ontariennes à ces sujets et proposer les mesures gouvernementales que le Conseil estime appropriées.

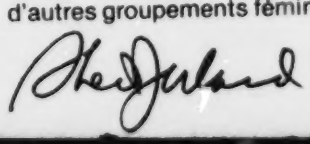
Les membres du Conseil ont également rencontré des groupes divers et de nombreuses organisations pour discuter de questions qui touchent particulièrement les femmes. Ces organisations et ces activités sont énumérées plus loin dans le rapport.

L'effectif complet du Conseil s'élève à 16 membres mais, pour diverses raisons, nous avons fonctionné une grande partie de l'année avec un effectif réduit. Les membres du Conseil se sont donc vu imposer un surcroît de travail, ce dont, à mon avis, ils se sont fort bien acquittés.

Tous les membres du Conseil ont été fort attristés par le départ de Sally Barnes, qui a résigné son poste de présidente du Conseil à la fin de février pour reprendre sa carrière. Au cours des 18 mois qu'elle a passés au Conseil, beaucoup de travail a été accompli. Ce fut en grande partie grâce aux efforts de Sally que le gouvernement a accepté de désigner un ministre responsable de la condition féminine et de créer la Direction générale de la condition féminine en Ontario, laquelle est chargée de conseiller le ministre en matière de politiques. Sally a également contribué à persuader le gouvernement d'octroyer plus de fonds pour venir en aide aux femmes battues et aux femmes des régions du Nord. Elle a apporté au Conseil sa connaissance approfondie des mécanismes du gouvernement et des moyens de les mettre en marche. Sa compétence et son talent nous manquent beaucoup.

Parmi les autres membres du Conseil dont le mandat s'est terminé ou qui ont démissionné pour des motifs personnels se trouvent John Adams, Gwen Bower-Binns, Georgina Calder et Mary Lou Fox Radulovich, qui ont tous servi le Conseil avec dévouement et enthousiasme. Nous regrettons leur départ et les remercions de leur contribution aux travaux du Conseil.

Il reste encore beaucoup à faire; durant les prochains mois, nous nous pencherons entre autres sur les questions économiques touchant les femmes, ainsi que sur les questions relatives à la santé et à la violence au foyer, et nous envisageons avec plaisir de travailler avec des femmes et d'autres groupements féminins de l'Ontario.



Activités du Conseil

RÉUNIONS DU CONSEIL

Les membres du Conseil ont été très actifs au cours de l'exercice passé. Le Conseil s'est réuni treize fois, dont une fois pour un symposium sur la violence au foyer où des experts sont venus parler sur le sujet et une autre fois pour un débat public de deux jours sur le thème "à travail égal salaire égal". Les conférenciers invités à cette occasion venaient des groupes de femmes, du monde des affaires, des syndicats et du gouvernement.

En mars 1984, le Conseil a organisé une rencontre de planification de deux jours à Ottawa au cours de laquelle il a défini ses plans et ses priorités pour l'exercice à venir.

INTERVENTION

Le Conseil est intervenu en faveur de Frontenac Family Referral Services, organisme de Kingston qui offre des services de médiation aux foyers en difficulté. Helen Finley, membre de l'organisme, avait fait appel au Conseil quand il s'était trouvé sur le point de devoir fermer ses portes par suite d'une coupure des fonds en provenance du ministère du Procureur général.

Ayant recommandé, dans son mémoire sur la réforme du droit de la famille, que soient étendus les services de médiation, le Conseil a accepté de s'entremettre en faveur de l'organisme d'orientation familiale Frontenac.

Le procureur général a bien accueilli la démarche du Conseil et a récemment annoncé que le financement du groupe allait se poursuivre.

AUDIENCES

Le Conseil s'est présenté devant un certain nombre de comités provinciaux et fédéraux tels le comité provincial des questions de procédure qui a examiné le travail du Conseil, et le comité du développement des ressources qui étudiait les amendements proposés à la Loi sur les normes d'emploi.

Le Conseil s'est également adressé au groupe de travail fédéral sur les pensions et au comité spécial sur la pornographie et la prostitution.

CONFÉRENCES

La présidente et les membres du Conseil se sont adressés, au cours de l'année, à un grand nombre de groupes et ont participé à des rencontres et à des séminaires sur diverses questions touchant la condition féminine.

RENCONTRE DES CONSEILS PROVINCIAUX ET DU CONSEIL FÉDÉRAL

Les conseils provinciaux et le Conseil fédéral du statut de la femme se sont rencontrés à Edmonton en octobre 1983 pour discuter, entre autres, de la loi sur le divorce, de la Charte des droits et de la pornographie.

MEMBRES DU CONSEIL

Certains changements ont eu lieu dans ce domaine. Sandra Manzig, de Windsor, et Ceta Ramkhalawansingh, de Toronto, ont été nommées pour une durée de trois ans. Sally Barnes, présidente du Conseil, a remis sa démission le 29 février 1984. John Adams et Mary Lou Fox Radulovich ont également remis leur démission au cours de l'année.

Suivi sur la violence au foyer

Le Conseil a poursuivi son travail dans le secteur de la violence au foyer. En avril 1983, il a organisé un symposium auquel il a invité un certain nombre d'experts en la matière. Ce symposium avait pour but de faire le point sur la question pour permettre au Conseil de s'attacher aux éléments non étudiés par le comité permanent sur la violence au foyer ni par d'autres groupes.

On trouvera ci-dessous le nom des personnes qui ont pris la parole lors de ce symposium et l'essentiel de leur communication.

Dorothy McPhedran, agent d'éducation du ministère de l'Éducation, a exposé au Conseil comment les cours de préparation à la vie et de sciences familiales traitaient des problèmes de la violence au foyer et des questions connexes.

Le juge Lucien Beaulieu et Barbara Ferns, sous-procureur de la Couronne, ont fait un exposé conjoint. Le juge Beaulieu a signalé que la Division de la famille de la Cour provinciale, située 311 rue Jarvis à Toronto, consacre un jour par semaine aux querelles familiales, c'est-à-dire aux femmes battues. Barbara Ferns a fait remarquer que les affaires d'agression au sein de la famille donnaient lieu à une enquête sérieuse et à des poursuites de la part de la Couronne.

Pat Kincaid, auteur de *The Omitted Reality: Husband-Wife Violence in Ontario and Policy Implications for Education*, a parlé de l'importance des cours de sciences familiales et de la nécessité de les rendre obligatoires. Elle a suggéré que soit mise au point une trousse documentaire à l'intention des enseignants et des parents, laquelle fournirait des renseignements à utiliser pour l'enseignement.

John Lukash, instructeur à l'École de police de l'Ontario d'Aylmer, a parlé des méthodes utilisées par l'école pour apprendre aux agents de police à faire face aux querelles familiales.

Doris Guyatt et Fran Pendrith du ministère des Services sociaux et communautaires ont expliqué au Conseil ce que faisait le ministère relativement au financement des foyers de transition. Le ministère se préoccupe particulièrement des besoins des femmes du Nord.

Trois membres de la Toronto Domestic Response Team se sont adressés au Conseil. Il s'agissait de Ron McKnight, sergent en chef, d'Alice Littleford, agent de police et de Daniel Bajorek, travailleur social. Ils ont expliqué qu'ils avaient mis en place un programme d'aide en dehors des heures normales pour aider les policiers qui risquent d'avoir besoin de l'aide d'un personnel spécialisé pour faire face aux querelles familiales et aux troubles mentaux. L'initiative avait réussi, le résultat le plus significatif étant que la police n'avait été rappelée que dans moins de 3% des cas dont elle s'était occupée.

Trudy Don, coordonnatrice de l'Ontario Association of Interval and Transition Houses (association des foyers de transition), a parlé avec enthousiasme des progrès accomplis au cours des dix dernières années mais a demandé que des changements soient apportés au financement des foyers de transition, qui laissait encore à désirer.

Leni Untinen, présidente du foyer de transition Fay Peterson de Thunder Bay, a parlé de la situation particulièrement critique des femmes du Nord.

À la suite de ce symposium, le Conseil a insisté auprès du gouvernement pour que des changements soient apportés aux dispositions touchant le financement des foyers de transition et les services aux femmes du Nord.

Examen du comité permanent des questions de procédure

En septembre 1983, le comité permanent des questions de procédure de l'Ontario, dans le cadre du mandat qui lui enjoignait de procéder à une revue des conseils, organismes et commissions du gouvernement, a examiné le Conseil ontarien du statut de la femme. Cet examen s'est accompagné d'audiences publiques auxquelles des représentants du Conseil ont été invités.

La question du double emploi entre le travail de la Direction générale de la condition féminine et celui du Conseil a été examinée et le comité a conclu que le Conseil continuait à remplir un rôle utile et a recommandé qu'il poursuive ses opérations avec un accroissement de budget.

Le comité a remarqué qu'au cours des dix dernières années le Conseil avait fonctionné avec un budget relativement réduit. Au cours de l'exercice financier 1982-1983, par exemple, c'est avec un budget inférieur à 200 000 $ que le Conseil, pour s'acquitter de son mandat, a préparé des mémoires, effectué des recherches, rencontré divers groupes de femmes et organisé réunions et conférences. C'est pourquoi le comité a estimé que le Conseil ontarien du statut de la femme devrait bénéficier de fonds supplémentaires, sans toutefois fixer de chiffre spécifique. Le comité a recommandé que:

> Le Conseil ontarien du statut de la femme reçoive des fonds supplémentaires pour s'acquitter de ses tâches et responsabilités diverses.

Le comité a également émis le souhait que le Conseil entreprenne davantage de recherches et de façon plus suivie et engage à cette fin du personnel de soutien qualifié, et a recommandé que:

> Le Conseil ontarien du statut de la femme consacre une plus grande partie de ses ressources au renforcement de ses activités de recherche.

Le comité était également d'avis que le Conseil devrait augmenter ses consultations avec les femmes de l'Ontario et qu'à cette fin il devrait organiser davantage de réunions et de rencontres et engager plus souvent le dialogue sur les questions qui intéressent les femmes de l'Ontario. Il a recommandé que:

> Le Conseil ontarien du statut de la femme joue un rôle plus actif au niveau de la communication et de la consultation avec les femmes de l'Ontario.

Le comité a également pris conscience du temps que doit consacrer à sa tâche le président du Conseil et a recommandé que:

> Le poste de président du Conseil ontarien du statut de la femme devienne un poste à plein temps.

Le comité a également appuyé la recommandation faite par le Conseil ontarien du statut de la femme dans son bilan de juin 1982 et a recommandé que:

> Le ministre responsable du Conseil adopte la recommandation voulant que les organisations féminines et autres groupes aient la possibilité de participer au processus de sélection des membres du Conseil.

Remarque: Un groupe d'experts-conseils en gestion, désigné par le ministre responsable de la condition féminine, s'est également penché sur des questions semblables. Le Conseil en a discuté avec le ministre.

Mémoire sur la réforme des pensions

En octobre 1983, le Conseil ontarien du statut de la femme a présenté un mémoire au groupe de travail fédéral sur la réforme des pensions. Le Conseil estimait que ladite réforme serait le legs des années 1980 tout comme la réforme du droit de la famille avait été le legs des années 1970.

Au moment de faire sa recommandation, le Conseil gardait à l'esprit que, dans le système actuel et du fait de divers facteurs — inégalité des chances, faible niveau de salaire, emplois à temps partiel, manque d'éducation et de recyclage, femmes qui restent à la maison pour s'occuper de leur famille — les pensions de la plupart des femmes, qu'elles fassent ou non partie de la population active, sont insuffisantes.

Le Conseil a examiné les conséquences du temps passé à élever les enfants et à s'occuper du foyer sur les possibilités qu'ont les femmes de bénéficier des pensions accordées dans le cadre de la participation à la population active, des programmes gouvernementaux et du mariage. Les femmes qui se consacrent à l'éducation de leurs enfants et à la tenue de leur foyer se retrouvent dans l'impossibilité de bénéficier des pensions de retraite, car celles-ci sont en général réservées aux employés qui peuvent se prévaloir de longues années de service continu et elles ne sont pas accessibles aux travailleurs à temps partiel. L'éducation des enfants et la tenue du foyer, tout en étant source de pénalité pour les femmes au niveau de la population active, ne sont pas reconnues par le Régime de pensions du Canada comme une occupation donnant droit à une pension et ne font l'objet d'aucun dédommagement, en termes de pension, au sein du mariage. De même, il arrive trop souvent que les femmes n'aient pas reçu un salaire suffisant pendant une période suffisamment longue pour bénéficier d'une pension adéquate aux termes du Régime de pensions du Canada.

Le Conseil a donc recommandé que soit révisé le système actuel de façon à offrir aux femmes, qu'elles travaillent ou qu'elles restent chez elles, le plus de chances possible de bénéficier d'une pension, et que soit assoupli ledit système pour y intégrer les divers rôles joués par les femmes dans la société.

Le Conseil a fait les recommandations suivantes:

SOULAGEMENT DE LA PAUVRETÉ

Un relèvement immédiat des suppléments de revenu aux personnes âgées seules, qui permettra d'atteindre le seuil de revenu des personnes seules à faible revenu (Statistique Canada) ou au moins un juste pourcentage du revenu actuellement garanti aux couples âgés. Le revenu garanti à une personne âgée seule ne devrait pas être inférieur aux deux tiers de ce qui est prévu pour les couples.

ACCROISSEMENT DES PENSIONS PAYABLES DANS LE CADRE DU RPC

Une augmentation des prestations payables dans le cadre du RPC afin d'offrir une pension qui atteigne 50% du salaire jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen, y compris la pension de la sécurité de la vieillesse.

RÉGIMES DE PENSIONS DE RETRAITE

A. Amélioration de la "transportabilité" lors de la cessation d'emploi:
   - — dévolution et blocage après cinq ans de service;
   - — reconnaissance du droit de l'employé de transférer la valeur des rentes dévolues dans un compte enregistré d'épargne-retraite ou dans une nouvelle caisse de retraite (avec ajustement dans les cas où il ne s'agit pas d'un régime de pleine capitalisation);
   - — création d'un organisme national central chargé de tenir des dossiers individuels sur les rentes dévolues.

B. Un taux d'intérêt minimal pour le remboursement des cotisations des employés, en cas de cessation avant dévolution, qui ne soit pas inférieur aux taux d'intérêt annualisé des comptes sans privilège de chèques des banques à charte, composé annuellement.

C. Protection pour les employés à temps partiel qui accomplissent 600 heures de service ou plus pendant l'année, à des conditions correspondant à celles qui s'appliquent aux travailleurs à plein temps.

D. Une forme de protection contre l'inflation dans les régimes de retraite, particulièrement dans le cas des pensions acquises par les employés ayant cessé d'occuper leur emploi.

E. Élimination de la discrimination sexuelle en matière de pensions et de rentes de toutes sortes.

F. Assouplissement des dispositions des régimes enregistrés d'épargne-retraite pour permettre de faire des contributions exonérées d'impôts pour compenser les années de non-contribution ou de faible contribution.

Réforme des pensions (suite)

PENSION POUR L'ÉDUCATION DES ENFANTS

L'adoption d'une pension pour l'éducation des enfants dans le cadre du Régime de pensions du Canada, en reconnaissance des années passées à s'occuper des enfants de moins de 12 ans.

MARIAGE ET PARTAGE DES PENSIONS

A. Partage automatique des pensions de retraite et des rentes acquises dans le cadre des régimes enregistrés d'épargne-retraite, considérées comme faisant partie des biens communautaires lors des ruptures de mariage.

B. Partage des rentes acquises aux termes du RPC et du RRQ tel que proposé dans le livre vert:

   — en cas de rupture du mariage, du décès de l'un ou l'autre conjoint, du soixante-cinquième anniversaire du conjoint le plus jeune ou de l'invalidité de l'un ou l'autre conjoint.

PENSIONS DE SURVIVANT

A. Disposition voulant que le régime de pension conjointe et d'allocation de survivant constitue le mode de pension normal à moins de renoncement par écrit des deux conjoints, la pension de survivant ne pouvant être inférieure à 60% de la pension de retraite.

B. Amélioration des pensions de survivant dans le cadre du RPC et du RRQ tel que proposée dans le livre vert:

   — pour les survivants de plus de 65 ans, remplacer le système actuel par une rente à vie d'un montant égal à 60% de la pension de retraite du conjoint décédé après partage des crédits, soit une pension de 80%;

   — pour les conjoints de moins de 65 ans, remplacer le système actuel par une rente à vie assortie d'une allocation de transition à court terme;

   — maintien de la pension de survivant en cas de remariage.

Projet de loi 141 — Amendements à la Loi sur les normes d'emploi

Le 5 décembre 1983, l'honorable Russell Ramsay, ministre du Travail, a annoncé que les amendements suivants à la Loi sur les normes d'emploi étaient proposés:

1) Les critères de base utilisés pour déterminer l'égalité du travail sont étendus et comprennent une évaluation composite des quatre critères existants de compétence, effort, responsabilité et conditions de travail, tout en conservant l'exigence touchant la comparabilité des emplois.

2) Un employeur n'a pas le droit de verser à un employé suppléant un salaire inférieur à celui de son prédécesseur.

3) Il est interdit de restreindre certains emplois à des employés d'un seul sexe et de les payer ensuite à un taux de salaire inférieur à ce qu'il était quand le travail était accompli par des employés des deux sexes.

4) L'énoncé de l'article sur le salaire égal doit être modifié pour insister plus clairement sur le fait que les exceptions dépendent de l'observation d'une pratique qui est appliquée uniformément aux taux de salaire des hommes et des femmes. Il peut s'agir de l'ancienneté, du mérite, de la quantité ou de la qualité de la production ou de tout facteur autre que le sexe, qui soit à la fois raisonnable et véritable. Il incombe désormais davantage à l'employeur de prouver qu'il s'agit d'un facteur raisonnable et non simplement d'un moyen d'éviter de payer des salaires égaux.

5) Les dispositions touchant la maternité sont modifiées en vue d'améliorer la protection offerte aux employées enceintes et aux parents adoptifs.

6) La protection contre la cessation d'emploi et la mise à pied pour cause de grossesse ou maladie connexe est étendue à toutes les femmes, qu'elles aient ou non suffisamment d'états de service pour avoir droit à un congé de maternité.

7) L'admissibilité au congé de maternité est réduite à 12 mois avant la date prévue pour l'accouchement et l'employée jouit de davantage de flexibilité si elle décide de raccourcir son congé de maternité.

8) Un congé de six semaines pour l'accouchement et la convalescence est accordé, sans états de service préalables obligatoires, pour éviter qu'une employée qui n'aurait pas droit à un congé de maternité soit tenue de retourner au travail moins de six semaines après sa date d'accouchement véritable et veiller à ce que ce temps passé loin du lieu de travail soit considéré comme un congé.

9) Le droit des parents adoptifs à bénéficier de la même protection que celle qui est offerte aux mères naturelles est reconnu et l'un ou l'autre peut bénéficier d'un congé d'au moins 17 semaines. Tout employé qui a au moins 12 mois de service avant la date de placement de l'enfant et qui en fait la demande dans des limites raisonnables, compte tenu des circonstances, a droit à ce congé.

10) Un employé qui retourne au travail après un congé de maternité ou d'adoption doit recevoir au moins le salaire en vigueur pour le type de travail qu'il accomplit et non celui qu'il recevait au moment où a commencé son congé.

11) Les avantages sociaux et les crédits continuent à s'accumuler pendant le congé accordé pour maternité ou adoption.

12) Les employés domestiques logés ont droit à davantage de temps libre.

Le 15 décembre 1983, le projet de loi 141 a été envoyé au comité permanent du développement des ressources. Le comité a décidé qu'il allait organiser des audiences publiques avant de renvoyer le projet de loi à l'Assemblée.

En janvier 1984, le Conseil ontarien du statut de la femme s'est présenté devant le comité du développement des ressources chargé d'étudier les amendements proposés.

Dans son exposé, le Conseil a déclaré que les amendements proposés n'allaient pas aussi loin que le souhaiteraient beaucoup de groupes de femmes. Le Conseil estimait cependant que les changements proposés étaient importants et se faisaient attendre depuis longtemps et il a insisté auprès des membres du comité pour qu'ils appuient les propositions et, auprès du gouvernement, pour que celui-ci renvoie les amendements à l'Assemblée le plus vite possible.

Le Conseil a aussi déclaré qu'il constatait avec une certaine impatience qu'il restait encore beaucoup à faire pour réduire la différence entre le salaire des hommes et des femmes. Il a fait remarquer qu'il avait de tout temps soutenu l'idée que l'égalité des salaires devrait être sanctionnée par la loi et a déclaré que l'évaluation composite ne constituait qu'une des méthodes possibles pour répondre au problème.

Projet de loi 141 (suite)

Le Conseil a recommandé que le gouvernement de l'Ontario prenne l'initiative en la matière en renforçant ses propres programmes d'action positive et d'égalité des chances au sein de la fonction publique de l'Ontario. Le Conseil a également recommandé que le gouvernement mette en place dans le secteur public un projet pilote qui permettrait d'exposer les complexités, les coûts et les avantages de l'égalité des salaires, encourageant ainsi la discussion logique. Il a suggéré que le gouvernement procède à l'examen immédiat des cas qui se présentent au sein de la fonction publique, indiquant ainsi qu'il considère l'inégalité des salaires inadmissible et qu'il est prêt à essayer toutes les méthodes possibles pour résoudre le problème.

Le Conseil a fait remarquer que si le gouvernement croyait vraiment à la méthode d'évaluation composite, il pourrait l'utiliser pour réduire les différences qui existent actuellement dans certaines catégories d'emploi du secteur public.

Débat sur la parité salariale

En février 1984, le Conseil ontarien du statut de la femme a organisé un débat public de deux jours sur la question du salaire égal pour un travail d'égale valeur.

Mme Ratna Ray, Ph.D., directrice du Bureau de la main-d'oeuvre féminine à Travail Canada, a présidé la séance d'ouverture. Divers conférenciers avaient été invités à présenter le point de vue des organisations féminines, des petites et grandes entreprises, des syndicats et des gouvernements fédéral et provinciaux. Le public a également assisté en grand nombre à ce débat et il a eu l'occasion d'interroger les conférenciers.

On trouvera ci-dessous un bref résumé des points de vue exprimés par les conférenciers invités.

M. John Whitehouse, directeur de la succursale canadienne du Bureau international du travail, a fait l'historique de l'élaboration, au sein de l'Organisation internationale du travail, du principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur, ainsi que de sa formulation dans la législation internationale. Pendant six ans, M. Whitehouse a été le chef du service de l'éducation ouvrière de l'O.I.T., à son siège social de Genève, en Suisse. Il y était responsable de l'élaboration et de l'administration d'un programme mondial ayant pour but d'aider les organisations de travailleurs et les 150 États membres à mettre au point et à étayer divers projets, programmes et structures pour l'éducation des travailleurs. M. Whitehouse a souligné que le principe d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur avait constitué l'un des objectifs de base de l'O.I.T. depuis sa création, en 1919. Il a également indiqué que le Canada avait ratifié officiellement, en novembre 1972, la Convention nº 100 portant sur l'égalité de rémunération de tous les travailleurs, hommes et femmes, pour un travail d'égale valeur.
M. Whitehouse a tenu à souligner qu'à la fin de 1983, la Convention nº 100 avait été ratifiée par 105 pays, ce qui en faisait l'outil le plus généralement accepté de l'Organisation internationale du travail.

M. Robert Sloan, qui représentait l'Association des manufacturiers canadiens, a déclaré que son association n'était pas en faveur du principe de la parité salariale. Il a bien précisé que l'A.M.C. ne s'opposait pas au fait que les femmes aspirent à participer, sur une base égale, au monde du travail, mais il a tout de même fait état des réserves que l'association entretient à l'égard de ce principe. M. Sloan a fait remarquer que l'A.M.C. appuyait le principe du salaire égal tel qu'il est défini dans la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, mais qu'elle se méfiait cependant des amendements proposés à ladite loi en ce qui a trait à la mise en vigueur d'une évaluation composite. Il a affirmé que tout le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur tenait de l'utopie et que malgré les lois adoptées par le gouvernement fédéral et par celui du Québec, ce principe était en grande partie dénué de sens. Il a décrit certains des problèmes reliés aux évaluations de tâches et il a soutenu que la plupart des méthodes d'évaluation étaient subjectives. Il a de plus émis l'avis que les dépenses qu'entraînerait la mise en application du principe de l'égalité de rémunération seraient de l'ordre de millions de dollars, chose que la société ne peut se permettre dans la conjoncture économique actuelle.

Mme Rita Cadieux, adjointe au président de la Commission canadienne des droits de la personne, a déclaré que la commission avait été chargée de la mise en vigueur du principe de la parité salariale à l'échelon fédéral. Ce principe est incorporé à la législation fédérale depuis près de six ans maintenant et, même si ce ne sont que quelques employeurs qui ont révisé leurs normes salariales et qu'un petit nombre de syndicats qui ont poursuivi ce principe au sein même de leurs associations, certains changements se sont malgré tout produits. À cet effet, elle a cité en exemple des règlements qui avaient rétabli l'équilibre dans certains secteurs. Mme Cadieux a toutefois prédit une augmentation du nombre de plaintes en raison du fait qu'un nombre croissant de femmes prennent conscience des dispositions sur l'égalité des salaires contenues dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle a tenu à affirmer cependant que cette législation était essentielle, sans quoi l'écart qui existe entre les salaires versés aux hommes et ceux payés aux femmes ne s'amenuiserait guère d'ici l'an 2000.

M. Geoffrey Hale, vice-président de la Canadian Organization of Small Business et directeur des politiques et relations avec le gouvernement, a déclaré que son organisme estimait que le principe de l'égalité de rémunération était coûteux et inapplicable. Il a affirmé que l'écart entre les salaires versés reflétait un certain nombre de facteurs sociaux et que seule une infime partie de cet écart était attribuable à une quelconque discrimination. M. Hale a également fait remarquer que les méthodes d'évaluation de tâches étaient subjectives et qu'elles ne pouvaient par conséquent s'appliquer de façon impartiale.

Mme Mary Cornish, qui représentait la Equal Pay Coalition, a mentionné que son groupe essayait depuis près de dix ans de faire inclure dans la législation le principe de l'égalité de rémunération. Elle a affirmé que le marché du travail était fondamentalement discriminatoire à l'égard des femmes et qu'il serait inéquitable d'entretenir cet

Parité salariale (suite)

état de fait. À son avis, si les salaires versés aux femmes qui oeuvrent dans les ghettos d'emplois féminins étaient les mêmes que ceux qui sont payés aux hommes dans des ghettos d'emplois semblables, il y aurait des échanges entre ces deux ghettos. Elle s'est dite convaincue du fait qu'il est essentiel de cumuler la législation sur l'égalité des salaires et l'action positive pour obtenir des résultats. M^me^ Cornish a affirmé que c'était un mythe de croire que les entreprises refusent l'intervention du gouvernement, car ces dernières ne semblent aucunement s'opposer aux programmes gouvernementaux qui leur procurent des incitations monétaires ou les aident dans leurs démarches commerciales. Il y a un seul genre d'intervention qui semble déplaire aux entreprises, et c'est toute ingérence dans leur recherche de profit. M^me^ Cornish a admis l'existence de problèmes en rapport avec la législation sur l'égalité des salaires en vigueur dans le moment à l'échelon fédéral ainsi que dans la province de Québec, mais elle attribue ces problèmes avant tout au fait qu'il s'agit de mécanismes fondés sur des plaintes. La législation sur la parité salariale demeure toutefois avantageuse car elle a des répercussions positives sur le processus des négociations collectives. M^me^ Cornish a reconnu qu'il était très coûteux de mettre en vigueur une législation sur l'égalité des salaires, mais elle a précisé que ce coût était supporté dans le moment par des travailleuses sous-payées. Elle a avancé l'idée qu'il serait avantageux pour l'économie de verser des salaires plus élevés et plus adéquats aux femmes puisque ces dernières sont les principales acheteuses de biens de consommation et qu'elles seraient ainsi en mesure de réinvestir cet argent en acquérant des biens. La coalition n'est pas en faveur de l'évaluation composite proposée par le gouvernement de l'Ontario parce que cette dernière se limite à la comparaison d'emplois semblables et qu'elle n'instaure pas le principe du travail d'égale valeur.

M. Ted Ulch, chef de la section du salaire égal à la Commission canadienne des droits de la personne, a décrit les rouages de la législation fédérale. La loi portant sur l'égalité des salaires est en vigueur depuis 1978 au sein du gouvernement fédéral. L'article 11 de la loi précise comment doit être déterminée la valeur d'un travail, il définit les salaires et interdit certaines pratiques ayant pour but de se soustraire à l'application de la loi. Les directives englobent la définition de la valeur et énumèrent un certain nombre de facteurs pouvant raisonnablement justifier des écarts de salaires, parmi lesquels l'ancienneté, les classes de retenue et les systèmes de rémunération fondés sur le rendement. À son avis, c'est uniquement en adoptant des lois sur l'égalité de rémunération que l'on pourra éventuellement faire disparaître les disparités qui existent entre les secteurs d'emplois dits féminins et ceux où l'on trouve une proportion élevée d'hommes. M. Ulch a signalé que la législation sur l'égalité des salaires, en raison du fait qu'elle ne pouvait résoudre le problème de la disparité des emplois, ne pourrait pas éliminer complètement les écarts salariaux.

Il est également essentiel de se doter de programmes d'égalité des chances ou d'action positive. M. Ulch a répondu à certaines des critiques formulées relativement aux méthodes d'évaluation des tâches. Il a affirmé que la commission s'opposait à des méthodes universelles d'évaluation; toutefois, puisque la subjectivité est présente chaque fois que l'on fait appel au jugement humain, le mieux que l'on puisse faire est de s'assurer que la méthode employée est aussi impartiale et aussi objective que possible. Il a mentionné que les personnes oeuvrant dans le domaine de l'indemnisation comparaient depuis longtemps sans grande difficulté des tâches différentes. Le groupe des services divers de la fonction publique fédérale a recours à une méthode d'évaluation qui mesure quatre composantes (compétence, effort, responsabilité et conditions de travail) dans des emplois aussi divers que ceux de blanchisseurs, coursiers, gardiens de parcs et stewards. Il a fait mention d'une étude portant sur la valeur comparable des emplois, qui a été effectuée par Hay Associates dans la ville de San Jose, où une méthode d'évaluation des tâches a été appliquée à tous les employés municipaux : releveurs de compteurs, secrétaires, chimistes, gardiens ou autres. M. Ulch a aussi dit qu'à son avis les dépenses étaient supportées dans le moment par les travailleuses. Parce que la commission est sensibilisée au fait que des mesures de punition risqueraient d'entraver considérablement le fonctionnement d'une petite entreprise, elle adopte une attitude modérée et souple en matière d'égalité des salaires. Elle accepte des augmentations progressives des salaires lorsque l'entreprise peut prouver qu'elle est dans une situation financière difficile. Selon M. Ulch, la commission prévoit qu'à longue échéance l'égalité des salaires sera atteinte non seulement par l'intermédiaire des solutions qui seront apportées aux plaintes, mais aussi grâce aux répercussions que ces solutions auront sur le marché du travail. Toutefois, pour que cet impact se produise à l'échelle nationale dans le cas de groupes comme les infirmières, les secrétaires et les opératrices de machines de traitement de textes (dont la majorité sont à l'emploi d'organismes qui relèvent du gouvernement provincial), il faudra adopter des lois sur l'égalité des salaires applicables à tous les échelons.

Parité salariale (suite)

Mme Alberte Ledoyen, recherchiste à la Commission des droits de la personne du Québec, a déclaré que la commission s'était occupée de 37 enquêtes en matière de parité salariale pour les fonctions équivalentes depuis juin 1976, date d'entrée en vigueur de la Charte du Québec. Vingt de ces enquêtes ont abouti au stade de la médiation. La majorité des plaintes provenaient du secteur privé et avaient trait à des secteurs qui font peu appel à la technologie, comme les industries de l'alimentation et des boissons, du papier et du tabac. Environ 1 000 femmes ont été directement touchées par les accords, mais plus de 3 500 femmes, qui étaient pratiquement toutes des employées non qualifiées, en ont bénéficié. Selon sa politique, la Commission des droits de la personne du Québec détermine d'abord s'il y a effectivement discrimination, puis elle utilise le système existant d'évaluation de la compagnie pour vérifier si cette dernière entretient des préjugés. Si la compagnie ne dispose pas d'un tel système, la commission utilise un système normalisé d'évaluation chiffrée des fonctions, lequel est fondé sur quatre facteurs principaux qui sont mis en rapport avec chaque poste, que ce soit un homme ou une femme qui l'occupe. La commission a décelé un certain nombre de problèmes dans l'application de la loi, notamment des interventions limitées, un manque d'appui à l'égard des femmes qui se dirigent vers des emplois d'ordinaire réservés aux hommes, conséquence de pressions sociales internes au sein d'une compagnie, le peu d'enthousiasme des employeurs à engager des femmes, un certain nombre de cas touchant en fait un travail égal ou sensiblement égal plutôt qu'un travail équivalent, et l'incapacité des travailleurs à percevoir un écart salarial discriminatoire et à porter plainte. Elle espère cependant qu'un programme obligatoire d'action positive, récemment introduit dans la Charte du Québec, réglera la situation.

M. John Scott, directeur des normes d'emploi au ministère du Travail de l'Ontario, et M. Doug Kelly, chef de la Section du salaire égal à la Direction des normes d'emploi, ont fait une présentation conjointe. M. Scott a parlé de la loi actuellement en vigueur en Ontario. Il a déclaré que l'Ontario avait été la première province canadienne à s'attaquer à la question de la parité salariale. Il a indiqué que le ministre du Travail avait récemment proposé des amendements à la Loi sur les normes d'emploi, lesquels élargiraient la portée de la loi et les critères de façon qu'il soit possible de procéder à une comparaison composite des emplois. M. Scott a signalé que le projet de loi avait été décrit comme étant une étape évolutionniste importante, et que le gouvernement estimait qu'il s'agissait d'une mesure législative réaliste et applicable qui permettrait aux femmes ontariennes de jouir à l'avenir de meilleurs avantages sur le marché du travail. Il a déclaré que la méthode composite permettrait au ministère d'évaluer la gravité du problème et de déterminer quels sont les problèmes administratifs. Elle permettrait également d'analyser l'impact des nouvelles mesures sur les employeurs et de déterminer l'importance de cet impact. L'importance de ce dernier ne justifierait toutefois pas le maintien de pratiques discriminatoires sur le plan salarial.

M. Doug Kelly a présenté des statistiques sur les travaux de la Section du salaire égal. En 1980, une équipe spéciale a été créée pour mieux appliquer la loi en matière de parité salariale. Depuis, 652 enquêtes ont été effectuées; sur ce nombre, 421 enquêtes faisaient suite à des plaintes et 231 enquêtes résultaient de l'initiative du ministère. M. Kelly a souligné qu'une enquête complète sur l'établissement avait été menée pour chacune des 421 plaintes. Il a indiqué que depuis que la Loi sur les normes d'emploi contenait des dispositions sur la parité salariale, près de 9 000 employés en avaient bénéficié. Au moins 50 pour cent des activités de la section se sont déroulées en milieu non syndiqué. M. Kelly a déclaré que le gouvernement de l'Ontario était très actif dans la lutte contre la discrimination salariale et qu'il le serait davantage lorsque le projet de loi serait adopté.

Mme Elizabeth McIntyre, représentante du comité ontarien de la condition féminine et avocate qui se spécialise en droit du travail, a parlé de l'utilisation des programmes d'action positive pour réduire l'écart dans les salaires. Elle a déclaré que même s'il existait actuellement une loi garantissant un traitement égal aux hommes et aux femmes dans la population active, l'égalité des chances n'était pas encore un fait acquis. Les programmes d'action positive demandent que soient prises des mesures positives pour contrer les effets de la discrimination passée et de la discrimination systématique. Ces programmes sont des plans méthodiques conçus pour donner les mêmes chances aux femmes qu'aux hommes sur le marché du travail et leur assurer l'égalité des chances qui, espère-t-on, leur permettrait d'atteindre les mêmes résultats que les hommes. Mme McIntyre a énuméré certains avantages des programmes d'action positive : ils ne visent pas uniquement à redresser les injustices du passé, mais sont axés sur l'avenir; ils cherchent à régler les problèmes à l'échelle du système plutôt que sur une base individuelle; ils sont mieux acceptés par les employeurs que les actions judiciaires faisant suite à des plaintes individuelles; ils donnent de bons résultats comme le démontrent

Parité salariale (suite)

les expériences menées aux États-Unis. Elle a déclaré que les gouvernements de l'Ontario et du Canada avaient leurs propres programmes d'action positive pour leurs employés, et que ces programmes n'avaient connu qu'un succès mitigé. En 1977, 3,9 pour cent des cadres supérieurs dans la fonction publique de l'Ontario étaient des femmes. En 1982, ce pourcentage était passé à 6,9 pour cent. Elle a signalé qu'à ce rythme, il faudrait attendre 83 ans avant que le pourcentage de femmes à des postes supérieurs soit proportionnel au pourcentage de femmes dans l'ensemble de la fonction publique. Elle a admis qu'on avait soulevé certains arguments, à savoir que les programmes d'action positive constituaient une forme de discrimination inversée. Cependant, la majorité des lois sur les droits de la personne au Canada et la Charte du Canada protègent actuellement les programmes d'action positive ou tout programme pouvant profiter aux personnes défavorisées. Mme McIntyre a souligné que les programmes d'action positive et des lois efficaces sur la parité salariale contribueraient à réduire l'écart dans les salaires.

Mme Judith Ramirez, coordonnatrice d'Intercede, un organisme qui oeuvre au nom des employés de maison, a fait une présentation sur la situation lamentable de ces travailleurs. Elle a déclaré que le manque de protection à l'égard des domestiques reflétait et renforçait l'opinion de la société au sujet de la valeur, ou de l'absence de valeur, des travaux ménagers. Elle a signalé que la valeur du travail de la femme à la maison, dans notre société, était fixée à zéro, et que cela nuisait à la valorisation de tout travail rémunéré effectué par la femme. Ainsi, ce n'est pas un hasard si le travail le moins bien rémunéré est celui des travailleurs qui font du ménage pour d'autres personnes. Mme Ramirez a indiqué que les domestiques n'avaient droit que depuis 1981 à un salaire minimum, à sept jours fériés par année, à deux semaines de congés annuels payés et à 36 heures consécutives de congé par semaine. Le salaire minimum des employés de maison reste cependant inférieur au salaire minimum normatif. De plus, les domestiques ne sont pas protégés par les dispositions sur le surtemps inscrites dans la Loi sur les normes d'emploi, et cela signifie qu'ils peuvent travailler ou être en disponibilité pendant une période de 132 heures par semaine. En outre, on interdit explicitement aux domestiques de se joindre à un syndicat. Mme Ramirez a appuyé certaines des modifications récentes apportées aux politiques de l'immigration, mais elle a déclaré que les lois provinciales rendaient difficile à un domestique de gagner un salaire lui permettant de subvenir à ses besoins, l'un des critères pour l'obtention du statut d'immigrant reçu. Intercede a prié instamment le gouvernement provincial d'apporter deux changements immédiats : 1) porter le salaire des employés de maison au même niveau que celui des autres travailleurs, et 2) réglementer les heures de travail et le surtemps des domestiques. En guise de conclusion, elle a affirmé que le versement de faibles salaires aux domestiques et le fait que cet état de chose soit entériné dans les lois nuisaient à toutes les femmes, car ils réduisaient leurs salaires et rabaissaient la valeur de leur travail.

Mme Edith Johnston, de la Fédération du travail de l'Ontario, a parlé de l'effet des négociations collectives sur l'écart salarial. Elle a déclaré qu'une des raisons pour lesquelles les femmes gagnaient moins que les hommes était qu'elles restaient cantonnées dans le ghetto des emplois de "cols roses", comme les emplois de commis ou de secrétaire, les emplois dans le domaine des services de santé, dans la vente au détail, le travail ménager et les autres emplois dans le secteur des services. Une deuxième raison est le fait que les emplois des femmes soient sous-évalués par rapport à ceux des hommes. Elle a signalé que les syndicats essayaient de réduire l'écart salarial au moyen de négociations collectives en prévoyant l'insertion de clauses contractuelles qui tiennent compte des besoins particuliers des femmes et de clauses qui interdisent la discrimination et qui permettent aux syndicats de présenter des griefs en cas de disparité salariale, de harcèlement sexuel, etc. Les clauses relatives aux congés de maternité et aux congés de maternité et d'adoption ont également fait l'objet de négociations contractuelles. Mme Johnston a déclaré que la F.T.O. avait récemment créé un précédent en amendant sa constitution et ses règlements pour que cinq vice-présidents soient des femmes. Elle a toutefois souligné que les syndicats ne pouvaient pas remporter seuls la victoire. Les syndicats et le patronat doivent s'engager sans réserves dans la lutte pour l'égalité en milieu de travail. Les initiatives syndicales ne sont qu'une des mesures initiales dans la lutte pour l'égalité; il est essentiel d'adopter des lois sur la parité salariale. Mme Johnston a également signalé que de telles lois permettraient d'éliminer l'écart salarial qui existe toujours entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel en vertu de certaines conventions collectives, et de mettre fin à l'engagement d'employés à temps partiel comme source de main-d'oeuvre à bon marché, qui entraîne parfois la perte d'emplois à plein temps.

Le Conseil ontarien du statut de la femme projette d'organiser une conférence pour faire suite à cette conférence-ci, et il en prépare actuellement le procès-verbal.

Mémoire sur la pornographie et la prostitution

En mars 1984, le Conseil ontarien du statut de la femme a préparé un mémoire sur la question de la pornographie et de la prostitution. Le mémoire a été soumis à l'honorable Robert Welch ainsi qu'au comité spécial sur la pornographie et la prostitution (le comité Fraser) nommé par le gouvernement fédéral.

Dans ce mémoire, le Conseil recommandait que le Code criminel donne une définition et une interprétation plus claires et plus efficaces de l'obscénité et que le gouvernement de l'Ontario, en collaboration avec le gouvernement fédéral et les municipalités, mette en place des méthodes d'application de la loi, pour contribuer à l'élimination de la pornographie.

Le Conseil s'est dit d'accord quant au visionnement préalable des films et des vidéo-cassettes, dans le cadre de la lutte contre la pornographie, et a insisté auprès du gouvernement de l'Ontario pour qu'il établisse des directives claires et explicites à l'intention de la Commission de censure de l'Ontario quant au type de matériel pornographique qui est inacceptable.

Le Conseil a recommandé que des amendements soient apportés à la Loi sur la radiodiffusion afin d'interdire la représentation injurieuse de l'un ou l'autre sexe, ou les commentaires injurieux envers l'un ou l'autre, et d'imposer aux postes de télévision payants les directives du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes en ce qui a trait aux stéréotypes sexuels.

Relativement à la prostitution, le Conseil a recommandé que soit révisé le Code criminel afin de décriminaliser les prostituées et de faire peser l'infraction sur les clients, les proxénètes et les entremetteurs. Le Conseil voyait là une bonne façon de concentrer la question de la prostitution sur les clients, les entremetteurs et les proxénètes plutôt que sur les prostituées qui, à son avis, en tant que victimes, ont le moins de prise sur la situation.

Le Conseil a insisté aussi auprès du gouvernement de l'Ontario pour qu'il institue des réformes sociales et économiques qui aident les prostituées à se sortir de cette situation opprimante.

RECOMMANDATIONS SUR LA PORNOGRAPHIE

CODE CRIMINEL — DISPOSITIONS LÉGISLATIVES SUR L'OBSCÉNITÉ

1) Le terme "publication" à l'article 159 (8) devrait être remplacé par l'expression "tout matériel ou chose".

2) Les directives et les normes touchant l'interprétation des dispositions législatives sur l'obscénité devraient être les mêmes dans tout le Canada.

3) Ou bien le recours actuel au concept de normes de tolérance de la collectivité devrait être abandonné, ou bien il faudrait procéder à un sondage représentatif de l'opinion canadienne dont les résultats seraient soumis aux autorités judiciaires. Pour pouvoir fonder une sentence sur les résultats de ce sondage, il faudrait apporter un amendement à la loi qui stipule clairement que ce type de preuve est admissible.

   De plus, pour les affaires donnant lieu à des poursuites aux termes de l'article 159, le Code criminel devrait être amendé pour permettre au procureur général de passer outre au droit de l'accusé de choisir son mode de procès et de demander un jugement par jury. (Comité permanent de la justice et des affaires judiciaires, 1978).

4) Le terme "dominante" devrait être éliminé de l'article 159 (8).

5) L'article 159 (8) devrait être amendé pour prévoir qu'est réputée obscène l'exploitation indue de l'un quelconque ou plusieurs des sujets suivants, savoir le crime, l'horreur, la cruauté, la violence ou le sexe ou la dégradation indue d'une ou plusieurs personnes.

6) Lorsqu'un comportement sexuel et une ou plusieurs formes de violence, d'horreur ou de cruauté sont représentés ensemble dans tout matériel ou chose, les critères utilisés pour établir l'exploitation indue devraient être moins rigoureux. En outre, tout texte ou image qui montre que la victime prend plaisir à la souffrance ou la désire aux fins de gratification sexuelle devrait être une indication qu'il y a exploitation indue. La recherche indique clairement en effet que c'est la combinaison du comportement sexuel avec l'un des sujets mentionnés ci-dessus, accompagnée de l'indication que la victime y prend du plaisir, qui produit les pires effets en termes d'encouragement à la violence envers les femmes.

7) Aux fins du paragraphe (8), tout matériel ou chose qui est autrement obscène sera réputé obscène, que les actes ou circonstances représentés ou décrits dans le matériel ou la chose soient simulés ou non.

8) L'article 159 (8) devrait être amendé pour inclure dans la définition de l'obscénité tout matériel explicite impliquant des enfants. Si une ou plusieurs des personnes représentées dans des poses sexuelles sont des enfants (personnes de moins de 18 ans) ou des adultes représentant des enfants, la chose devrait être réputée obscène.

Pornographie et prostitution (suite)

9) Le fait de procurer ou de vendre du matériel obscène à des enfants (personnes de moins de 18 ans) devrait faire l'objet d'une infraction séparée aux termes du Code criminel et être passible de peines plus sévères.

10) Comme il a également été déclaré au Comité permanent de la justice et des affaires judiciaires (1978), les autorités locales, municipales, régionales et provinciales devraient adopter les arrêtés, règlements et textes de loi nécessaires en matière de zonage et de protection de l'enfance pour veiller à ce que le matériel pornographique soit annoncé, présenté et vendu de façon discrète aux adultes et en aucune circonstance aux enfants ou aux jeunes gens (de moins de 18 ans).

11) L'article 165 du Code criminel devrait être amendé pour prévoir des peines plus sévères à l'égard des individus condamnés aux termes de l'article 159.

CODE CRIMINEL — DISPOSITIONS TOUCHANT LA PROPAGANDE HAINEUSE

1) Le Code criminel devrait être amendé pour inclure le genre au nombre des "groupes identifiables" à l'article 281.1 (4).

2) Le terme "volontairement" devrait être supprimé de l'article 281.2 (2).

3) L'approbation du procureur général de la province ne devrait pas être requise pour intenter des poursuites aux termes des articles 281.1 et 281.2.

LOI SUR LE TARIF DES DOUANES ET PROCÉDURES AFFÉRENTES

1) Les forces de police de tous les paliers de gouvernement, aussi bien aux États-Unis qu'au Canada, devraient entreprendre une longue et vigoureuse opération visant à dépister, appréhender et poursuivre ceux qui prennent part à la production, la fabrication, la distribution, l'importation et la vente de matériel pornographique. Cette opération aurait pour but de démanteler ces réseaux criminels qui s'adonnent à un certain nombre d'autres activités illégales.

2) En collaboration avec un effort concerté de la police, les douanes canadiennes devraient faire preuve de plus de vigilance relativement à la découverte et à l'interdiction de tout matériel pornographique que l'on cherche à faire entrer au Canada.

3) La Direction des Douanes et Accise de Revenu Canada devrait engager et former le personnel nécessaire et se procurer l'équipement voulu pour appliquer vigoureusement dans tout le Canada les dispositions législatives relatives à la pornographie de façon efficace et coordonnée.

4) Les importateurs qui ont été pris alors qu'ils tentaient de faire entrer au Canada du matériel pornographique devraient être inculpés et passibles de lourdes amendes, en plus de voir leurs marchandises saisies et détruites.

5) Les normes devraient être aussi uniformes que possible à toutes les frontières canadiennes. Des directives claires sur l'obscénité devraient être établies au niveau fédéral et les provinces ne devraient pas avoir le droit de fixer des normes différentes des normes fédérales. Les directives devraient être basées sur une définition de l'obscénité figurant dans un Code criminel révisé.

6) L'article 9 (2) (vii) des directives relatives aux douanes devrait être amendé pour inclure le genre au nombre des "groupes identifiables".

7) La faille de la législation qui permet d'interdire les films originaux mais pas les copies doit être rectifiée.

AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

1) RÈGLEMENTS RELATIFS À LA RADIO—DIFFUSION

Les règlements sur la télédiffusion de la Loi fédérale sur la radiodiffusion devraient être amendés et les mots "de l'un ou l'autre sexe" ajoutés à l'article 6.1 (b) ... (Il est interdit à une station, à un exploitant de réseau ou à un détenteur de licence dans le secteur de la télévision payante ... de diffuser des images ou des propos blessants pour toute race, religion ou croyance, ou l'un ou l'autre sexe).

2) DIRECTIVES RELATIVES AUX STÉRÉOTYPES SEXUELS

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes devrait prendre des mesures pour veiller à ce que les diffuseurs respectent les directives établies par le groupe de travail sur les stéréotypes sexuels. Il devrait être clairement établi que les directives sur les stéréotypes sexuels interdisent la présentation de matériel pornographique. Des directives identiques

Pornographie et prostitution (suite)

devraient être immédiatement imposées dans le secteur de la télévision payante. Les permis accordés dans ce domaine devraient être assujettis au respect de ces directives. La Société de développement de l'industrie cinématographique canadienne, le ministère des Communications, le Conseil des Arts du Canada et tous les autres organismes culturels et de communication financés par le gouvernement devraient aussi être tenus d'observer les directives sur les stéréotypes sexuels.

3) ARRÊTÉS MUNICIPAUX

La Loi sur les municipalités devrait être amendée pour permettre à ces dernières d'édicter plus facilement des règlements relativement à la pornographie. Les municipalités sont limitées quant aux méthodes qu'elles peuvent utiliser aux termes de la Loi sur les municipalités pour réglementer la vente du matériel pornographique. Le maximum que puisse faire une municipalité, avec l'autorité limitée dont elle dispose, est de veiller à ce que la pornographie reste hors de la vue et de la portée des jeunes enfants. Le pouvoir imparti aux municipalités leur permet de désigner comme réservés aux adultes les magasins qui vendent de la pornographie et de réglementer la façon dont ces magasins exposent les marchandises ou les services qui font appel aux inclinations et aux appétits érotiques ou sexuels. Comme le montre le langage utilisé dans cette loi, nous avons affaire une fois de plus à un texte qui s'attache à l'aspect sexuel du matériel et ne traite pas de la vraie nature de la pornographie.

RECOMMANDATIONS SUR LA PROSTITUTION

CODE CRIMINEL

1) La disposition sur la sollicitation de l'article 195.1 devrait être abolie.

2) L'article 195.1 devrait être remplacé par "toute personne qui achète ou offre d'acheter un service sexuel ou des services sexuels est coupable

   a) d'un acte criminel et est passible d'une peine de prison de deux ans si l'infraction est commise en relation avec une personne de moins de 18 ans,

   ou

   b) d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité si l'infraction est commise en relation avec une personne de 18 ans ou plus".

3) L'infraction de proxénétisme à l'article 195 devrait être amendée pour assurer la protection de toutes les personnes qui en sont les victimes.

4) Les dispositions relatives aux proxénètes et aux entremetteurs devraient être renforcées et vigoureusement appliquées.

5) Les dispositions sur les maisons de débauche devraient être amendées afin de pénaliser ceux qui en tirent profit.

6) Les dispositions du Code criminel devraient être étendues à tous ceux qui tirent profit de la prostitution.

RÉFORMES SOCIALES

1) Il faudrait élaborer des politiques sociales qui visent l'orientation professionnelle, la réinstallation, le recyclage et le soutien affectif des prostituées.

2) Des programmes spéciaux devraient être conçus pour répondre aux besoins des adolescentes qui se prostituent.

RÉFORMES ÉCONOMIQUES

Les mesures suivantes devraient être prises:

1) programmes d'action positive sanctionnés par la loi;

2) respect des contrats;

3) meilleure application des dispositions législatives relatives aux normes d'emploi;

4) amélioration des possibilités de garde d'enfants;

5) programmes de recyclage qui permettent aux femmes d'occuper des emplois mieux rémunérés et jusqu'ici réservés aux hommes;

6) avantages sociaux pour les travailleurs à temps partiel au prorata des travailleurs à plein temps;

7) modification des textes législatifs sur les avantages sociaux afin de permettre aux femmes du subvenir adéquatement aux besoins de leur famille.

Rencontres avec différents groupes et participation aux conférences

- Peter Secor Parent Association
- Westin Breakfast Group
- Toronto Regional Group of IPAC
- Ban Righ Foundation, université Queen's
- Chambre de commerce de Mississauga
- Ontario Tire Dealers' Association
- Haldimand Federation of Agriculture
- Conseil consultatif de l'Ontario sur l'âge d'or
- Humber College
- COSTI
- Council of Business & Professional Women's Clubs of Metropolitan Toronto
- Rencontre sur les pensions à Oakville
- University Women's Club of Oakville
- Kingston Women's Network
- Business & Professional Women's Club of Cobourg
- Réunion de politique du premier ministre
- Réunion de politique du Parti progressiste conservateur de l'Ontario
- Femmes d'affaires japonaises
- Latvian Canadian Cultural Centre
- General Federation of Women's Clubs (États-Unis)
- Conference on Visible Minority Women
- Zonta Club of Toronto
- Congrès de Hadassah-WIZO
- Canadian Club of Pembroke and District
- Réunion du comité électoral des femmes du Parti progressiste conservateur de Peel-Halton
- Scarborough North Progressive Conservative Association
- Canadian Life and Health Insurance Association
- Appleby College
- Stratford University Women's Club
- Ontario Progressive Conservative Association of Women
- Women in Theatre
- Canadian Club of North Bay
- Federation of Women Teachers of North Bay
- Hôtel Dieu de Kingston, cellule du secrétariat
- International Toastmistress Club
- The Seekers
- Eastern Ontario Women's Association
- Canadian Club of Hamilton
- Canadian Club of Burlington
- Young President's Association
- Frontenac Ontario Secondary School Teachers' Federation, Status of Women Committee
- Moore Township Progressive Conservative Women's Association
- Réunion du comité électoral des femmes du Parti libéral de l'Ontario — perspective féminine

Invité(e)s du Conseil

DATE	NOM	ORGANISME	SUJET
29 avril 1983	Daniel Bajorek	Toronto Domestic Response Team	Violence au foyer
	Juge Lucien Beaulieu juge principal Division de la famille	Cour provinciale Division de la famille rue Jarvis, Toronto	Violence au foyer
	Trudy Don coordonnatrice	Ontario Association of Interval and Transition Houses	Violence au foyer
	Barbara Ferns sous-procureur de la Couronne	Ministère du Procureur général	Violence au foyer
	Doris Guyatt conseillère principale en politiques	Ministère des Services sociaux et communautaires	Violence au foyer
	Pat Kincaid	Auteur de *The Omitted Reality: Husband-Wife Violence in Ontario*	Violence au foyer
	Alice Littleford agent de police	Toronto Domestic Response Team	Violence au foyer
	John Lukash instructeur	École de police de l'Ontario, Aylmer	Violence au foyer
	Ron McKnight sergent en chef	Toronto Domestic Response Team	Violence au foyer
	Dorothy McPhedran agent d'éducation	Ministère de l'Éducation	Violence au foyer
	Fran Pendrith	Ministère des Services sociaux et communautaires	Violence au foyer
	Leni Untinen coordonnatrice	Northwestern Ontario Women's Decade Council	Violence au foyer
5 août 1983	Hon. Robert Welch	Ministre responsable de la condition féminine	Violence au foyer
3 et 4 fév. 1984	Rita Cadieux adjointe au président	Commission canadienne des droits de la personne	Valeur égale
	Mary Cornish	Equal Pay Coalition	Valeur égale
	Geoffrey Hale directeur des relations avec le gouvernement	Canadian Organization of Small Business Inc.	Valeur égale
	Edith Johnston	United Auto Workers	Valeur égale
	Doug Kelly	Section du salaire égal Ministère du Travail	Valeur égale
	Alberte Ledoyen recherchiste	Commission des droits de la personne du Québec	Valeur égale
	Elizabeth McIntyre	Comité ontarien de la condition féminine	Valeur égale

Invité(e)s (suite)

DATE	NOM	ORGANISME	SUJET
3 et 4 fév. 1984	Judith Ramirez coordonnatrice	Intercede	Valeur égale
	Ratna Ray directrice	Bureau de la main d'oeuvre féminine Travail Canada	Valeur égale
	John Scott directeur	Direction des normes d'emploi Ministère du Travail	Valeur égale
	Robert Sloan	Association des manufacturiers canadiens	Valeur égale
	Ted Ulch	Section du salaire égal Commission canadienne des droits de la personne	Valeur égale
	John Whitehouse	Organisation internationale du travail	Valeur égale
29 fév. 1984	Hon. Robert Welch	Ministre responsable de la condition féminine	Valeur égale
31 mars 1984	Helen Finley	Frontenac Family Referral Service	Services de médiation